

**DIALOG** OM

**MANGFOLDIGHED**

# Kunsten at reflektere

I en travl hverdag gør og siger vi en masse uden at tænke videre over hvorfor.

Refleksion handler om at se bag om det selvfølgelige. At betragte tingene fra andre vinkler, end vi plejer. At stille spørgsmål til det, vi til daglig tager for givet. At sætte nye ord på det, der ellers siger sig selv.

Vi reflekterer ikke for at nå et bestemt resultat eller mål.

Refleksionen lykkes, når vi formår at forlade vores vante forestillinger og synspunkter, så vi kan undre os og stille gode spørgsmål.

Disse 12 dialogkort kan bruges som afsæt for refleksionen.

For måske kan andre arbejdspladser erfaringer med mangfoldighed udfordre jeres vante måder at tænke, tale og handle på.

Dialogkortene spiller sammen med hæftet *"Når forskelle gør en forskel"*, men I behøver ikke at have læst det på forhånd.

## Dialog er fælles refleksion

Dialogkortene er tænkt som oplæg til en fælles refleksion på arbejdspladsen – i hele personalegruppen, i team eller i andre fælles fora.

I en reflekterende samtale er målet, at begge parter bliver klogere – ikke at den ene får ret og den anden uret.

Derfor er det i første omgang vigtigere at stille de rigtige spørgsmål end at finde de rigtige svar.

Dialogens princip er at tænke i forlængelse af hinanden i stedet for at angribe og forsvare synspunkter. Siger den anden noget, man umiddelbart er uenig i eller skeptisk over for, gør man sig alligevel umage med at forstå og følge tankegangen.

Når vi reflekterer sammen, er tvivl en dyd. Det er i orden at være usikker og lede efter de rigtige ord. I dialogen er begge parter nysgerrige og undersøgende. Fordomme og skråsikre vurderinger hører slet ikke hjemme i refleksionens rum.

God fornøjelse med dialogen.



## Når radiobølgerne går højt

I dag strømmer musikken fra radioen i forvaltningens storrums-kontor – til alle medarbejders tilfredshed. Men sådan har det ikke altid været.

Tidligere hørte flere medarbejdere radio på deres computer til stor irritation for andre, især fordi de små tidsforskydninger virkede som ekkoer.

Lederen gik ind i konflikten og sørgede for, at der blev indkøbt én fælles radio. Den står nu centralt, og medarbejderne har byttet pladser, så de mest radioglade sidder tættest på. De, der ønsker arbejdsro, har fået pladserne længst væk fra apparatet.

*Hvordan ville I løse en lignende konflikt hos jer?*

*Har I andre eksempler på, at forskellige behov har ført til uenighed og forhandling?*

*Hvilke hensyn synes I, ledere bør tage, når den slags beslutninger skal træffes?*



## Velkommen hos os!

I en forvaltning får nye medarbejdere en velkomstmappe med informationer om blandt andet personalepolitik, flekstid, kommunen generelt og forvaltningens arbejdsområder. I mappen ligger også et personligt brev fra chefen, der byder velkommen til arbejdspladsen.

I et sekretariat sørger man for at rydde et skrivebord og stille en buket blomster frem, så den nye føler sig ventet og velkommen. Man forsøger også på forhånd at afklare, hvilke opgaver den nye medarbejder skal løse.

*Hvordan byder I en ny kollega velkommen?*

*Hvad gør I for at informere nye om arbejdspladsens systemer og regler – også de uskrevne?*

*Hvordan sikrer I, at den nye hurtigt kan komme godt i gang med sit arbejde?*

## Man griner bedst *med* andre

Humor kan få samarbejdet til at glide og styrke fællesskabet. I bedste fald kan smil og latter sprede sig som en godartet virus på hele arbejdspladsen. I værste fald kan humor og ironi såre eller forvirre.

Derfor er man nødt til at tage hensyn – også når ”det bare er for sjov”. Det har man aftalt i et center, hvor der er mange forskellige religioner samlet.

Her er spillereglerne blandt andet, at der er visse ting, man ikke joker om – i hvert fald ikke før, man er kommet ind på livet af hinanden og kender hinandens grænser bedre.

*Hvad udløser som regel de bedste grin på jeres arbejdsplads?*

*Beskriv, hvad humoren gør ved jeres arbejdsglæde og kollegiale fællesskab.*

*Tænk I over faren ved at bruge humor og ironi i hverdagen? Har I talt om grænserne for, hvad man kan lave sjov med?*

## Sociale færdselsregler

På en skole har man klare regler for, hvordan eleverne opfører sig over for hinanden. Det er en del af den pædagogiske strategi, at alle klasser hvert år formulerer deres egne trivselsregler, som hænger fremme, så alle kan se dem.

På samme måde har et dagcenter et klart formuleret værdigrundlag, som hænger fremme, hvor medarbejdere, borgere og pårørende går forbi hver dag.

*Har I et nedskrevet sæt af værdier eller andre former for "sociale færdselsregler"?*

*Hvis ja: Hvordan påvirker det den måde, I omgås hinanden på? Giv gerne eksempler.*

*Hvis nej: Hvordan skulle værdierne formuleres, hvis I skulle kunne bruge dem til noget i hverdagen?*



## Fælles fodslag om opgaverne

Et plejecenter har sat fælles fokus på hverdagens procedurer. Målet er at undgå dobbeltarbejde og forebygge, at brugerne "spiller medarbejderne ud mod hinanden". Det sker især, hvis medarbejderne ikke har koordineret deres indsats ordentligt – herunder aftalt fælles rutiner og arbejdsgange.

Den fælles opmærksomhed på hverdagens rutiner er også med til at skærpe blikket for ting, der kunne gøres bedre.

På et borgerservicekontor er en gruppe medarbejdere gået sammen for konkret at beskrive de bedst mulige arbejdsgange.

*Hvilke af jeres arbejdsgange er det vigtigt, at I gør på en nogenlunde ensartet måde?*

*Hvordan sikrer I det nødvendige fodslag om disse opgaver?*

*Hvornår diskuterer I, om de vedtagne rutiner kunne gøres endnu smartere?*



## Når kollegaen er håndholdt

Kolleger deler ikke altid fysisk arbejdsplads. For mange består arbejdsfællesskabet af folk, der arbejder i andre afdelinger, grupper eller ude hos brugerne.

På flere plejecentre er medarbejderne fx meget ude at køre og bruger en lille håndholdt computer (PDA). Den fungerer både som kamera, telefon og computer, der samler kørelister, informationer og journaler om borgerne.

At samarbejde og dele viden kræver ikke altid, at man mødes personligt. Nogle gange kan kommunikation, videndeling og samarbejde foregå lige så godt eller bedre via ny teknologi.

*Hvordan bruger I i dag de teknologiske muligheder for at samarbejde? Pc, mobiltelefon, PDA, diktafon, kamera, GPS eller noget helt andet?*

*Er der situationer eller opgaver, hvor I tit mangler adgang til andres viden?*

*Kender I eksempler på teknologiens muligheder fra helt andre områder, som I kunne lade jer inspirere af?*

## Forskellige børn leger bedst

Eldin fra Bosnien er den eneste mandlige fastansatte i en daginstitution, og kollegerne er glade for ham. Dels leger han vildere lege med børnene. Dels er han god til at forstå de problemer, tosprogede børns forældre har med dansk sprog og kultur.

På et plejecenter er en af medarbejderne stærkt ordblind. Han er værdsat som medarbejder og er god til sit arbejde, som han klarer med forskellige hjælpemidler; blandt dem en oplæser til beskeder og patientjournaler.

*Har I kolleger, der kan noget helt andet end flertallet på arbejdspladsen?*

*Har du selv "skæve kompetencer", som arbejdspladsen kunne få mere glæde af?*

*Har I kolleger, der klarer arbejdet på trods af handicap eller andre forhindringer?*

*Hvad gør I for at skabe plads til dem, der er eller kan noget anderledes?*

## Også hellige er forskellige

I et center er der otte forskellige religioner repræsenteret blandt de ansatte, og her har man valgt at markere helligdage i alle religionerne.

I en daginstitution tager to bosniske muslimer gerne de "upopulære" vagter omkring de kristne højtider. Til gengæld får de så en længere sammenhængende sommerferie.

*Har I forskellige religioner repræsenteret blandt medarbejderne?*

*Hvordan tager I højde for helligdagene i andre religioner end den kristne?*

*Gør I noget for at drage fordel af, at nogle medarbejdere fx ikke fejrer jul og påske?*

## Forskelle, der gør en forskel

Der er mange måder, medarbejdere kan være forskellige på.

I et team har medarbejderne vidt forskellig etnisk oprindelse.

I et sekretariat er der knap to medarbejdere med samme faglige baggrund.

Og på en skole er det tydeligt, at mænd og pædagoger er i mindretal i en verden, hvor kvinder og lærere dominerer.

*På hvilke måder er I forskellige på jeres arbejdsplads?*

*Hvilke af forskellighederne betyder mest – positivt eller negativt – i det daglige arbejde?*

*Hvad gør I for bedre at forstå hinandens måder at være anderledes på?*



## Måltidet kan samle alle

At dele et måltid mad har til alle tider kendetegnet menneskelige fællesskaber. Her styrkes relationer, og samhørigheder bekræftes. Det gælder i familien såvel som blandt kolleger – i frokostpausen eller ved særlige lejligheder.

I et af forvaltningens centre styrter samtlige medarbejdere hver dag til kantinen for at komme til at sidde og spise sammen.

På en skole har mændenes tipsklub inviteret alle de kvindelige kolleger til en festlig, hjemmelavet middag.

*Hvad betyder frokosten for det kollegiale fællesskab på jeres arbejdsplads?*

*Hvordan kunne en fælles frokost bidrage yderligere til samvær og samarbejde?*

*Hvilke erfaringer har I med at spise sammen uden for arbejdstid?*

*Har I andre måder at samles på, der minder om måltidets fællesskab?*



## Fag kommer før fællesskab

Fag og faglighed er ryggraden i næsten alle kollegiale fællesskaber. Selv om man ikke kender hinanden godt og personligt, kan man altid mødes på neutral grund: det man kan og den faglige opgave, man skal løse.

En arbejdsplads består ofte af flere fagligheder, og det er ofte mellem faggrupper, at de største uenigheder og konflikter opstår.

Ofte er udfordringen for arbejdspladsen dels at bygge bro mellem forskellige faglige udgangspunkter, dels at opbygge et kollegialt fællesskab, der kan samle medarbejderne på tværs.

*Hvordan understøtter I gode fællesskaber inden for de forskellige faggrupper?*

*Hvad gør I for at udnytte styrken i et tværfagligt samarbejde, hvor hver part bidrager med sin faglighed?*

*Hvilke initiativer tager I for at opbygge et socialt fællesskab, der omfatter alle faggrupper?*

## Når personen flytter ind

Nogle medarbejdere vælger at bringe det private og personlige meget tydeligt ind på arbejdspladsen. Det gælder ikke kun, hvad de direkte fortæller om sig selv, men også helt fysisk i form af ting som billeder, figurer, møbler osv.

Det kan – inden for visse grænser – få arbejdspladsen til at fremstå mere hjemlig og den enkelte medarbejder mere som et helt menneske.

Det personlige kan også bruges aktivt i fællesskab – som på et plejehjem, hvor gamle medbragte møbler og medarbejdernes egne illustrationer af arbejdspladsens værdier er med til at skabe en hyggelig stemning.

*Har du bragt personlige ting eller historier ind på arbejdspladsen, der fortæller noget om, hvem du er?*

*Har I sammen gjort noget for at gøre de fysiske rammer mere indbydende?*

*Hvor går jeres grænser for, hvordan man kan sætte sit eget præg på arbejdspladsen?*