

Du sidder i ansættelsesudvalget til en lederstilling på din arbejdsplads, hvor jeres kønsfordeling blandt medarbejderne er 90 % kvinder og 10 % mænd. I har to lige kvalificerede ansøgere, en mand og en kvinde.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



En kollega henvender sig og spørger, om der er en ekstra plads ved jeres bord. En ældre mandlig kollega siger: ”Ja da, der er altid plads til smukke unge kvinder her.”

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Du bliver kontaktet af en borger, som ikke vil finde sig i at blive hjulpet af din kollega, som bærer tørklæde.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Jeres nye praktikant er veganer.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?





Vi snakker om mangfoldighed

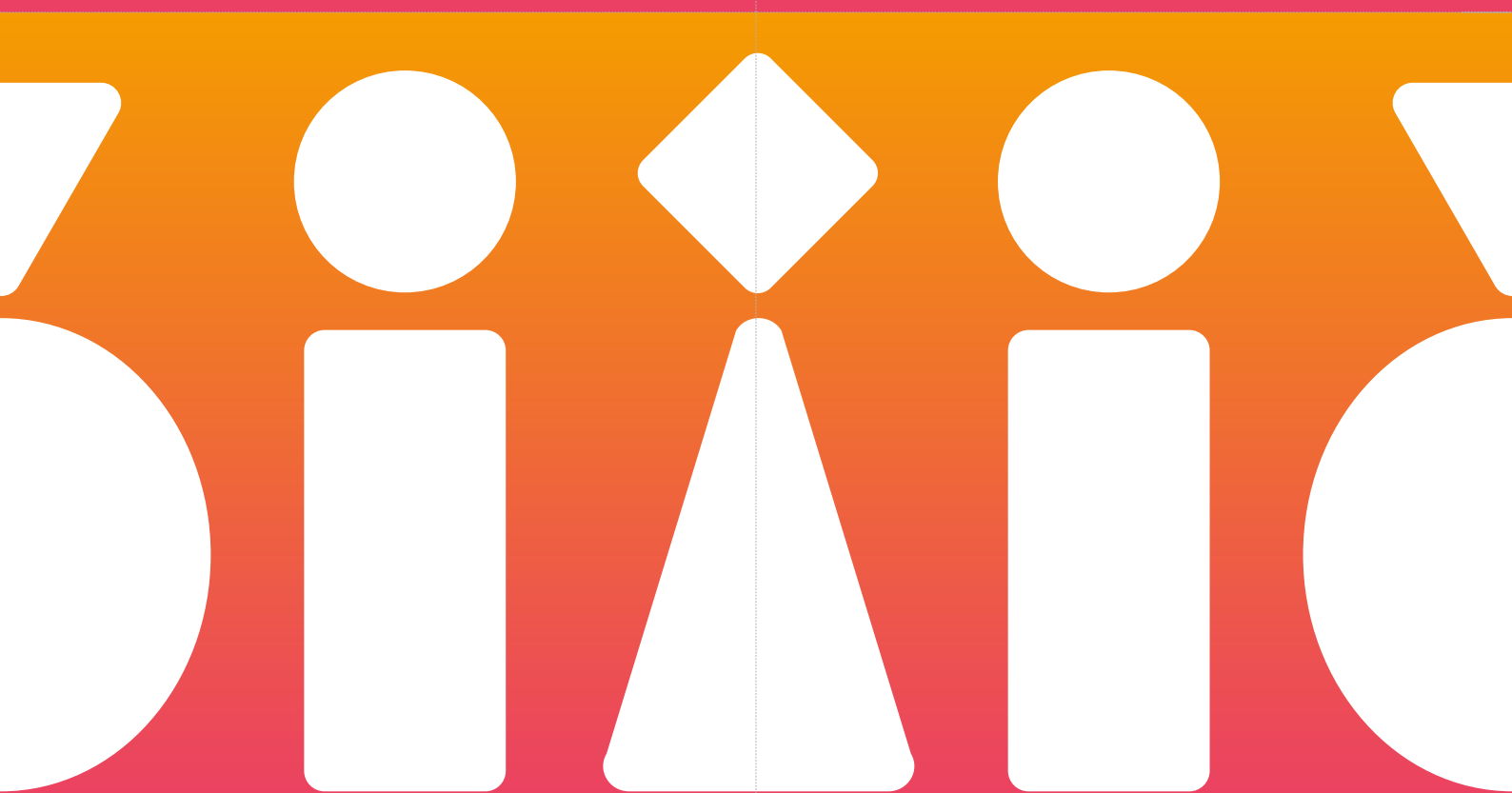


Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Din kollega healer både kollegaer og borgere med krystaller i arbejdstiden.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



En kommunalpolitisk engageret leder er mindre og mindre til stede på arbejde og mere og mere optaget af at få kollegaer til at skrive under på forskellige lister.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Jeres 62-årige kollega frabeder sig de tunge fysiske arbejdsopgaver, når I fordeler opgaver mellem jer.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Hen over bordet til en eftermiddagskaffe fortæller din kollega, at han og hans mand skal hente en lille pige til adoption i Colombia.

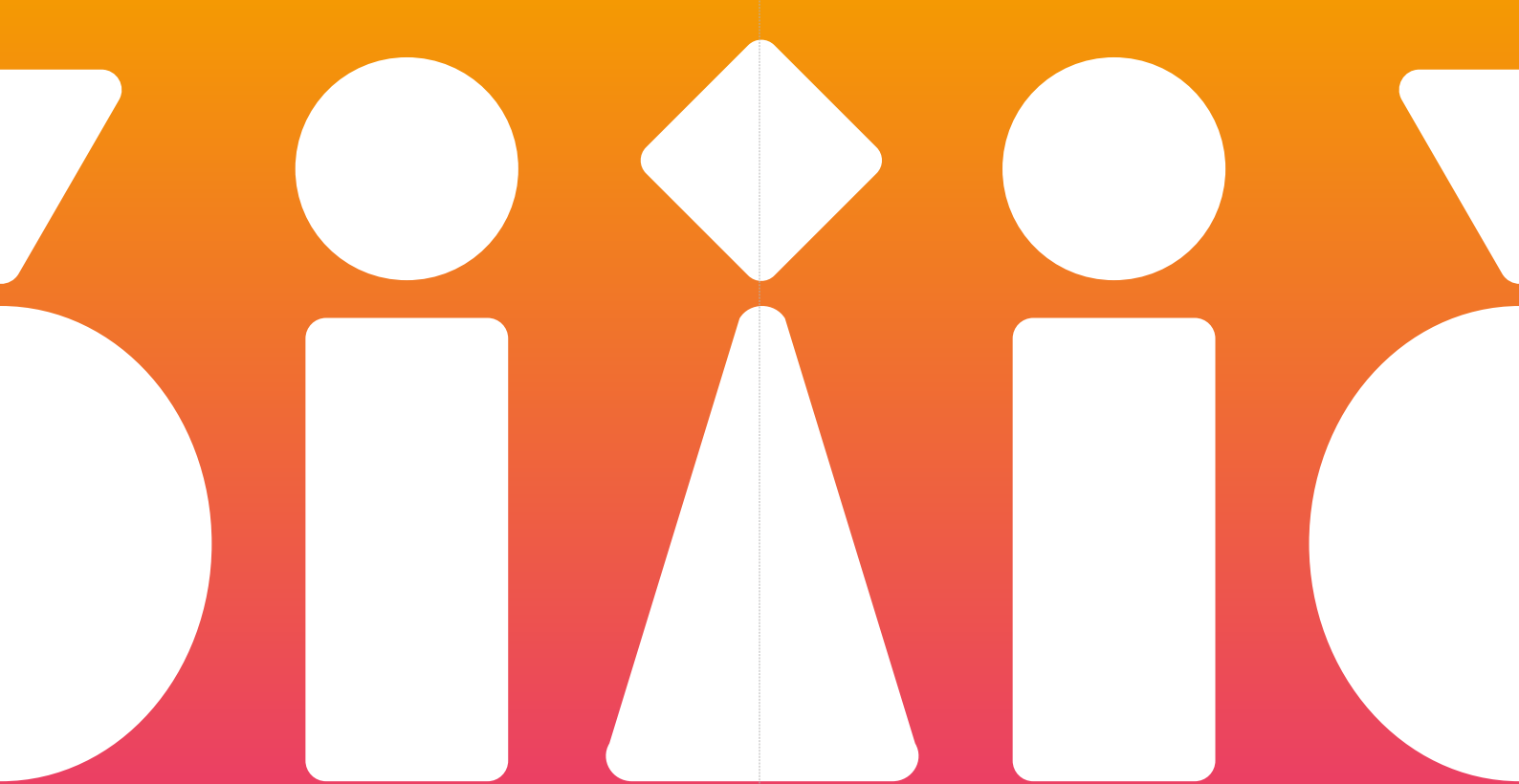
Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?

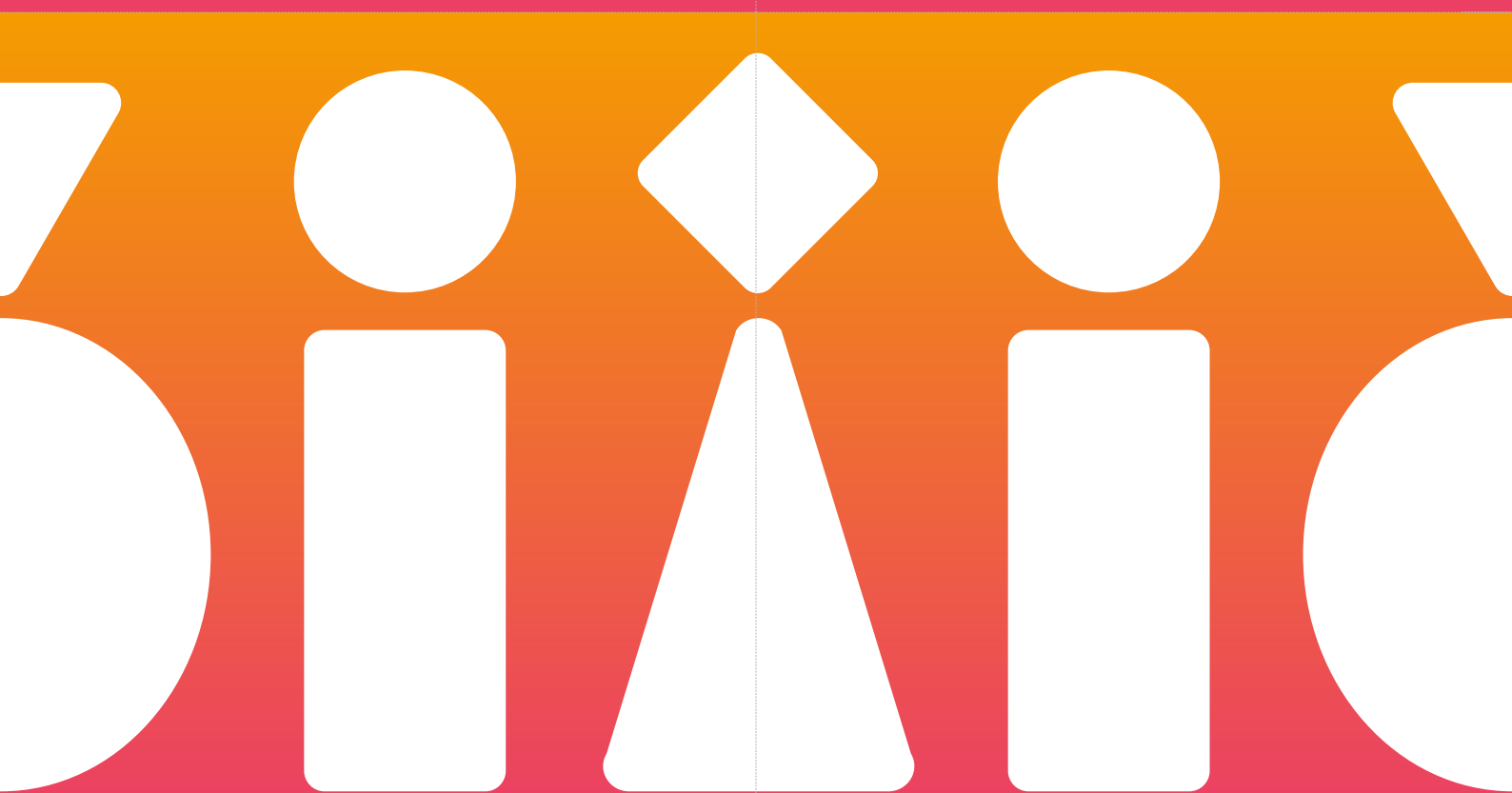




Vi snakker om mangfoldighed



Vi snakker om mangfoldighed



Vi snakker om mangfoldighed



Vi snakker om mangfoldighed



I starten af jeres interne seminar beder en leder fra en anden afdeling din ældre nigerianske kvindelige kollega komme med noget kaffe til ham. Og om den kvikke unge mand derovre vil hjælpe ham med at få forbundet computeren til skærmen?

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Din leder er langtidssygemeldt med depression for anden gang på to år.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Din ordblinde kollega, hvis dokumentationsnotater er næsten uforståelige, bliver bedt om at skrive på en flipover på jeres interne seminar.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



I skal vælge restaurant til jeres årlige julefrokost. Den, I helst vil på, har trapper og ingen elevator, og en kollega sidder i kørestol.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?





Vi snakker om mangfoldighed

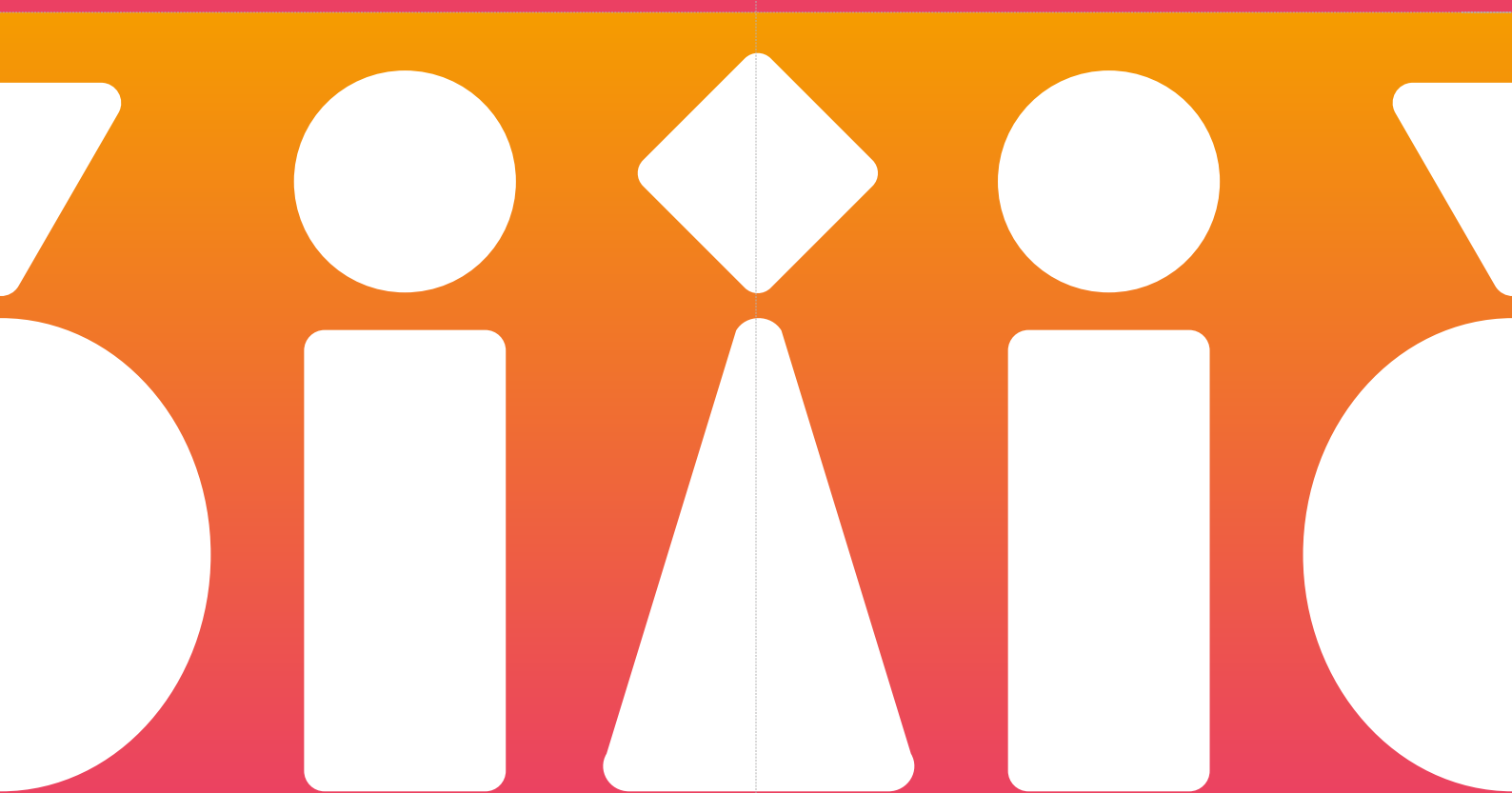


Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Din ældre kollega er grædefærdig over det nye digitale system. Kollegaen har brug for, at der hver dag sidder en ved siden af i 10-15 minutter og guider i de mange nye funktioner.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Din 38-årige kollega har en del fravær, da hun går i fertilitetsbehandling for at blive enlig mor. En anden kollega bemærker til dig, at hendes fravær er stort, og at det sikkert bliver større, hvis der kommer et barn.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Du har et par gange bemærket, at en kollega lugter af alkohol i arbejdstiden.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Jeres nye barselsvikar, Kristian, fortæller om at have skiftet navn til Katja og vil gerne omtales som "hun/hende" i fremtiden.

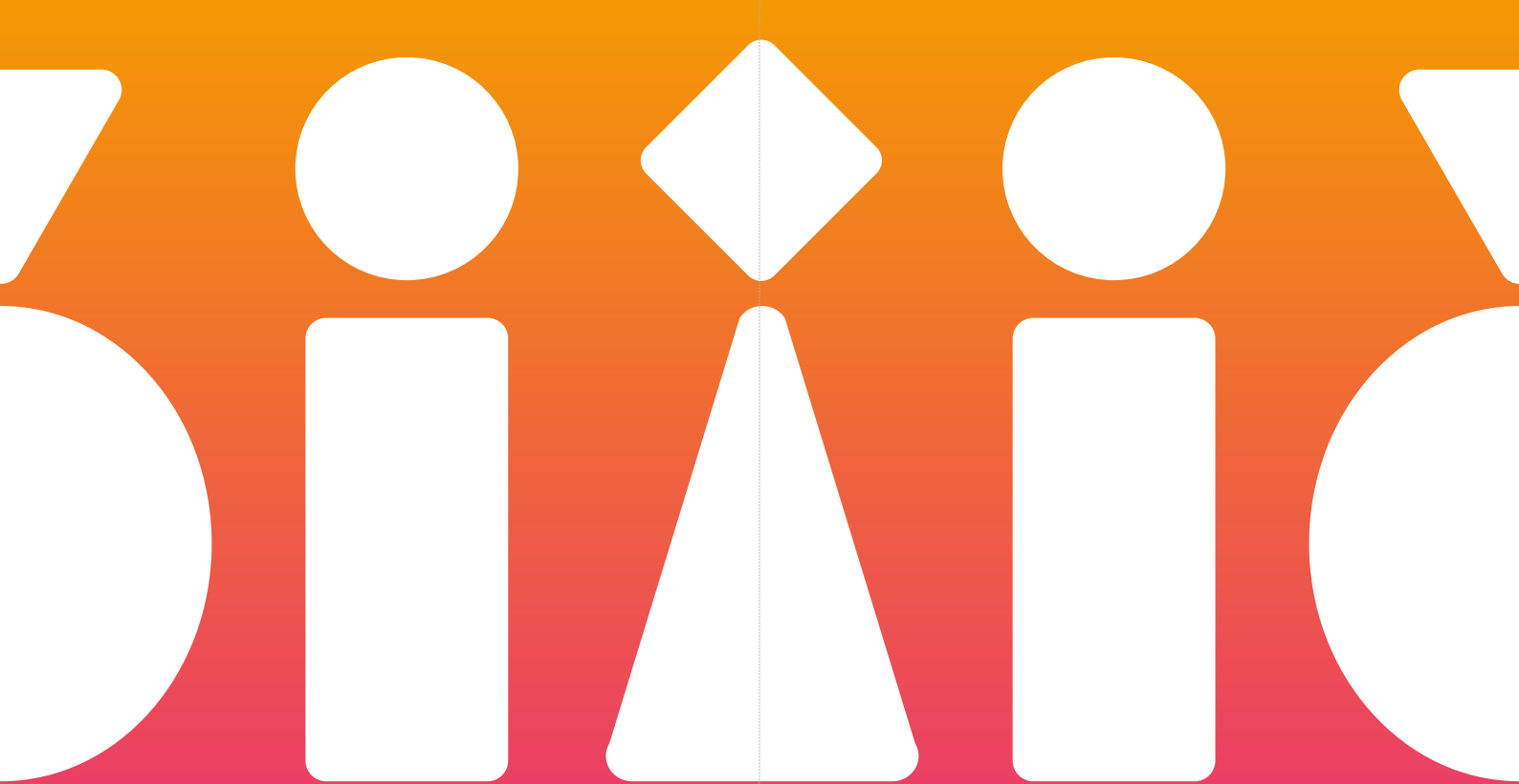
Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?

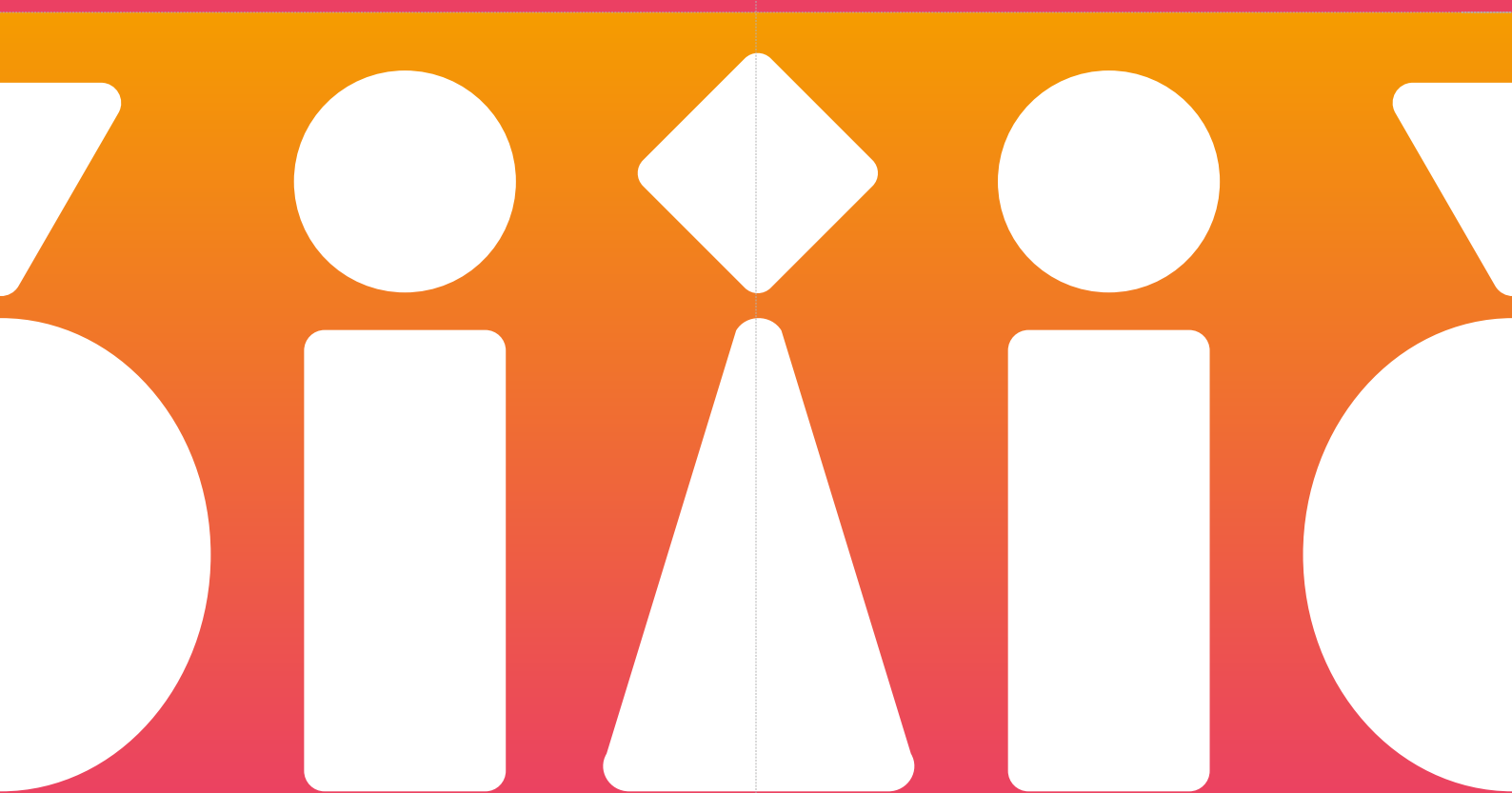




Vi snakker om mangfoldighed



Vi snakker om mangfoldighed



Vi snakker om mangfoldighed



Vi snakker om mangfoldighed



En kollega er kommet til at tage en andens kuglepen ned i sin egen taske. Kollegaen joker med, at det jo efterhånden er ligesom at være i en sigøjnerlejr.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Din kollega har tatoveringer hele vejen ned ad begge arme.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Kan du/I komme i tanke om en situation, der udfordrer holdninger til rummelighed og mangfoldighed på din/jeres arbejdsplads.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?



Kan du/I komme i tanke om en situation, der udfordrer holdninger til rummelighed og mangfoldighed på din/jeres arbejdsplads.

Hvad tænker du umiddelbart?

Hvad siger du i situationen?

Hvad gør du evt. efterfølgende?

Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre her?





Vi snakker om mangfoldighed

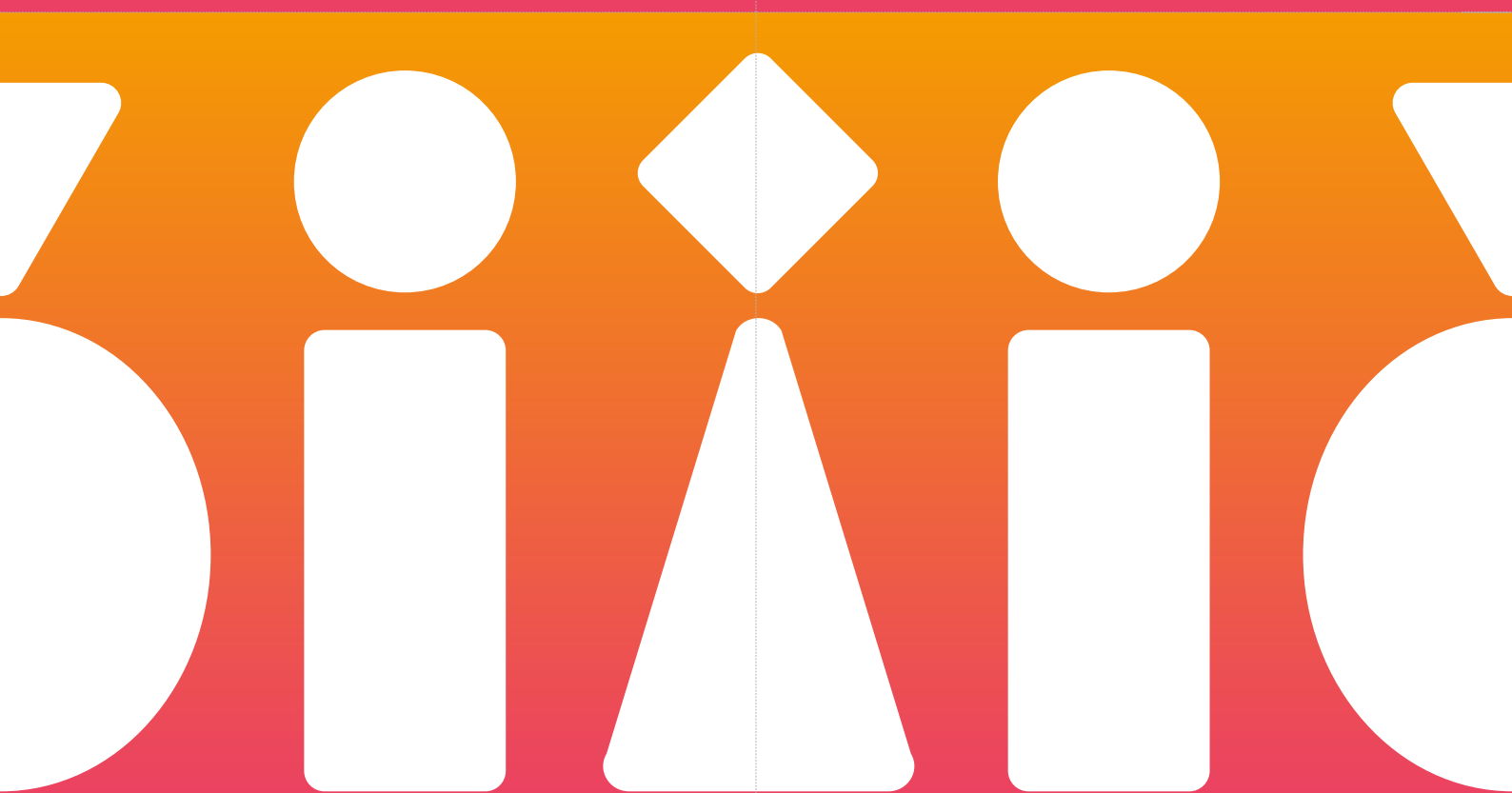


Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Vi snakker om mangfoldighed



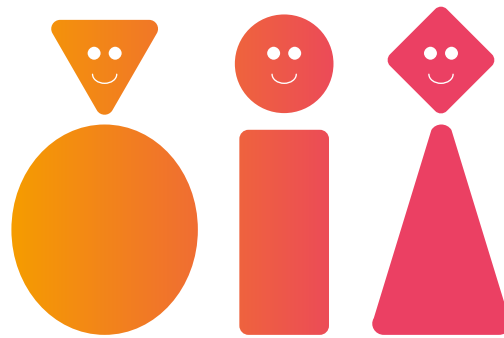
Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vi snakker om mangfoldighed



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vejledning



Tag snakken om mangfoldighed

Formålet med dialogkortene er, at I sætter samtalen i gang om dilemmaer og situationer, hvor holdninger til mangfoldighed bliver synlige. Dialogkortene lægger ikke op til et rigtigt/forkert svar, men aktiverer forskellige reaktioner, som former arbejdspladsens rummelighed og arbejdsmiljø.

Kortene får jer til at overveje, hvad man siger og gør i situationerne. Ikke alle situationer skal der nødvendigvis reageres på her og nu, men måske skal der følges op efterfølgende. Brug dialogkortene som en del af et personalemøde eller som opfølgning, efter at I har håndteret en vanskelig situation. I kan bruge forskellige kort i flere grupper.

Tid: Fra et kvarter til en time

Deltagere: Grupper på tre til fem personer

Udvælg: De kort, der skal drøftes.
Beregn ca. 10 min til hvert kort.

Spilleregler for dialogen

Præsenter spillereglerne, og tal om, hvorvidt der er brug for at supplere med andre, inden I går i gang.

- Lad alle komme til orde, og lyt respektfuldt til hinanden
- Det er OK at sige pas
- Tal på egne vegne, og spørg ind fremfor at antage, hvad andre mener
- I skal ikke blive enige, men kunne rumme forskellige perspektiver
- Hold fortroligheden: Hvad der siges i gruppen, bliver i gruppen

Forbered jer og gå i gang

Leder og medarbejderrepræsentanter står sammen for mødet.

Gennemgå kortene, og udvælg relevante situationer hos jer.

Inviter deltagerne med et klart formål, tidsramme, og hvad I forventer af dem på mødet.

Sådan gør I

Instruer kort om formålet, og hvad I gerne vil have ud af at sætte mangfoldighed på dagsordenen.

Derefter lyder opgaven til deltagerne:

En i gruppen tager det første kort og læser højt og besvarer et eller flere af spørgsmålene. Derefter lægges kortet på bordet, og andre fra gruppen byder ind med deres perspektiver. Tal både om situationen på kortet, egne oplevelser, og hvordan I forstår mangfoldighed på arbejdspladsen.

Undervejs og bagefter

Efter at have sat dialogen i gang kan I, der står for mødet, besøge grupperne og høre, hvad de bliver optaget af.

I kan også opfordre til at trække et nyt kort, hvis de skal drøfte flere kort. Det sætter energien op og understreger, at der ikke er noget rigtigt eller forkert svar.

Som opsamling til sidst kan I stille nogle åbne spørgsmål om, hvad deltagerne opdagede undervejs i drøftelserne om egen rummelighed og eventuelle grænser for rummelighed, samt ønsker til, hvad der skal arbejdes videre med i MED/SU/Trio.

I kan også gentage dialogen over en periode – fx med kun et eller to kort ad gangen.