

# Inklusion og diversitet

Af: Anne Lehnchau

Noget af det, jeg glæder mig over at se mere af i organisationer i dag, er samtalen om inklusion og diversitet.

Ikke som en pligtøvelse – men som en erkendelse af, at arbejdspladser ganske enkelt bliver bedre, når flere perspektiver er i spil.

Alligevel er der noget, vi sjældent taler helt ærligt om: vores egen bias.

Vi mennesker orienterer os hurtigt. Vi danner indtryk. Vi finder mønstre. Det er en helt naturlig del af at være menneske – og noget, der hjælper os med at navigere i en travl hverdag.

Men det kan få konsekvenser, hvis vi ikke er opmærksomme på bias.

Jeg har set arbejdspladser arbejde seriøst med diversitet – og alligevel ende med, at de samme typer stemmer fylder mest. Ikke fordi andre ikke er dygtige. Men fordi vores vaner og vores bias stille og roligt styrer samtalen.

Netop derfor kan det være værdifuldt indimellem at stoppe op og være nysgerrig på vores egne vaner i måden, vi lytter og samarbejder på.

Derfor plejer jeg at foreslå nogle enkle refleksioner i teams og ledergrupper:

- Hvem får mest taletid til møderne?
- Hvem spørger vi først om råd?
- Hvem bliver vi mest utålmodige med?
- Og hvem lytter vi måske lidt mindre til, end vi burde?
- Hvilke perspektiver hjælper os med at træffe bedre beslutninger?
- Hvem bringer nye vinkler ind i samtalen?
- Hvordan sikrer vi, at forskellige erfaringer og synspunkter får plads?

Når organisationer arbejder bevidst med den slags spørgsmål, sker der ofte noget positivt: Samtalerne bliver bredere. Beslutningerne bliver klogere. Og flere oplever, at deres perspektiv faktisk gør en forskel, fordi de bliver hørt.