

Kære hvide chef.....

(Caver, K.A. og Livers, A.B.: Dear White Boss, Harvard Business Review, November 2002: s. 76-81)

Det kan godt være, at vi i Danmark roder noget rundt med etniske og kulturelle forskelle på arbejdsmarked, i boligkvarterer og på institutionerne; men i USA har de heldigvis styr på det efterhånden. De har i så mange år har været en smeltedigel af racer og kulturer, de har været igennem raceuroligheder og frihedsbevægelser m.v. I de senere år har vi fået begreber og teknikker fra USA, som underbygger indtrykket af, at de har styr på det - bl.a. diversity management (mangfoldighedsledelse).

Alligevel så demonstrerer denne artikel, at det måske ikke helt er tilfældet, når det kommer til stykket. To professionelle ledere har skrevet et brev til en fiktiv chef, hvor en sort mellemlider efter mange års arbejde i den samme virksomhed og for den samme chef opsummerer sine personlige oplevelser af mangfoldighed og den behandling, han i hverdagen får af kolleger og sin chef.

Brevet er en skildring af en vag men vedholdende oplevelse af, at stort set lige meget hvor megen lighed og tolerance, der i det ydre praktiseres, så bliver en afro-amerikansk medarbejder løbende mindet om sin forskellighed. Paradoksalt nok fører sådanne tendenser til, at flere og flere sorte flytter fra de såkaldt liberale og integrationsvenlige nordstater tilbage til sydstatene, hvorfra deres forfædre flygtede fra slaveri, forfølgelse og diskrimination! Her etablerer de sig i rent sorte boligkvarterer for middelklassen – ghettoer - og oplever et voldsomt velfærdsløft: de får mere for deres penge, fordi deres stigende efterspørgsel ikke får ejendomspriserne til at stige så voldsomt som tilbage i de nordlige forstæder, og de kan slappe af, fordi raceelementet er taget ud af relationerne til naboerne.

Hvad er det så, den sorte medarbejder oplever, som i tidens løb slider så meget på hans energi og humør? Fortælleren beretter om, hvordan han som ny strategi-direktør i et (hvidt) ledelsesteam ikke blev modtaget som en kompetent specialist på sit fagområde, men snarere som virksomhedens nye ekspert i minoritetsforhold. Hvordan han løbende bliver bedt om at forklare, hvorfor O.J. Simpson mon gjorde, som han gjorde, eller den sorte højesteretsdommer Clarence Thomas dømte, som han gjorde (i Monica Lewinsky sagen) o.s.v. Som han siger i brevet til sin hvide chef: så må du jo være den rette til at forklare Clintons adfærd?! Eller Timothy McVeighs (den hvide mand, som sprængte en offentlig bygning i Oklahoma i luften og dermed dræbte adskillige uskyldige mennesker)!

Oplevelserne fører efterhånden til en ubestemt følelse af ikke reelt at blive mødt med tillid, fordi de sorte kollegers adfærd bliver målt med en anden målestok end de hvides: hvis en sort chef i streg udnævner to sorte medarbejdere, bliver det tolket som om den pågældende chef favoriserer sine egne, og han må tåle, at hans ledelsesbeslutninger løbende kontrolleres nøjere end sædvanligt.

Den værste følelse er måske, at fortælleren ikke selv har fuld tillid til sine hvide kolleger. Under normale omstændigheder er de ganske vist omgængelige og professionelle i deres adfærd; men når de så f.eks. til firmafester har fået noget at drikke løber munden af med dem, og de sorte kolleger får måske at vide, at færre af dem egner sig til overordnede stillinger, at de får for mange pauser o.s.v. Når man én gang har hørt den slags fra en person, så er man altid professionel og på vagt i sin omgang med vedkommende.

Fortælleren er opmærksom på, at hans oplevelser hver for sig kan være banale og overfortolkede, men tilsammen danner de altså over årene et mønster, som hans bedstefar allerede gjorde ham opmærksom på. Så kommer mismodet: kan der virkelig gå så lang tid og ske så meget og alligevel flytter tingene sig så lidt?

Kan der da slet ikke gøres noget for at bearbejde den vedvarende, vage fornemmelse af fortsat og indirekte diskrimination? Fortælleren bud er, at det ikke er let; men på de blandede arbejdspladser bliver man nødt til at gå i en dialog med hinanden. Man må tale åbent om de forhold, som trykker – også selvom det bliver ubehageligt. Kun derved kan man få den indsigt i hinandens motiver og adfærd, så man bedre kan forstå og reagere hensigtsmæssigt på de ting, der så let tolkes forskelligt. Ind imellem vil det oven i købet betyde, at man som mindretal må lægge paraderne ned og undlade at se spøgelse.

Anmeldt af Henrik W. Bendix

