

7. Håndtering af flerkulturelle besætninger

Det flerkulturelle kan, udover forskellige nationaliteter, også ses som det at forskellige grupper om bord har forskellige kulturer. Dvs. de forskellige grupper kan have forskellige måder at se tingene på, at gøre tingene på og forskellige ideer om, hvad der er vigtigst om bord. Det kan fx være folk på broen over for dem i maskinen eller de unge over for de ældre om bord. Kodeordet i forhold til god trivsel om bord handler i denne sammenhæng om at have et godt kendskab til hinanden.



Mød hinanden struktureret

For at skabe bedre kendskab til hinanden kan man lave et introduktionsmøde om bord, hvor man præsenterer sig for hinanden, når man starter ud på en tur.

Hver især kan blive bedt om at fortælle lidt om sin baggrund. Hvad har jeg lavet før, hvor har jeg sejlet? Så ved man, hvem man arbejder sammen med.

Man kunne også drøfte spørgsmål som:

- Hvad er godt sømandskab?
- Hvad er en god kollega?
- Hvordan får vi en god tur sammen – det kan afklare forventningerne?

Man kan også drøfte det at være en blandet besætning ved at snakke om:

- Hvad er fordelene ved, at vi har forskellige kulturelle baggrunde?
- Hvad er ulemperne ved, at vi har forskellige kulturelle baggrunde?
- Hvordan sikrer vi, at fordelene er større end ulemperne?

Det kan være spørgsmål deltagerne får i forvejen, men de skal ikke besvares skriftligt.

Det ville kunne give mulighed for at få mere fælles forståelse og måske også forståelse for, at man ser forskelligt på nogle centrale ting.

Tydelige forventninger fra skibsledelsen

Sådan et møde vil også være en anledning for skibsledelsen til at fortælle lidt om, hvilke forventninger de har til turen og trivsel om bord.

Der kan være andre ting af betydning for det tværkulturelle. Fx vil det formentlig være vigtigt, at det bliver understreget, at folk skal spørge eller komme til deres arbejdsleder, hvis der er noget, de er i tvivl om.

Det kan være, det skal gøres tydeligt, hvornår der tales fælles sprog, så alle kan være med.

(Se eventuelt mere omkring udvikling af spilleregler for kommunikation side 76)



Gør en særlig indsats for at lære hinanden at kende.

Fordomsøvelsen

En lidt anderledes og sjov øvelse, man kan tage op – eventuelt ved mere festlige sammenhænge - går ud på, at man deler besætningen op i forskellige grupper. Det kan eksempelvis være dem fra maskinen over for dem fra broen, det kan være de unge over for de ældre eller de forskellige nationaliteter om bord.

Hver gruppe skal snakke om, hvad de selv tror, de andre grupper har af fordomme omkring dem selv. Efterfølgende skal de så fortælle det til de øvrige grupper.

Dvs. hvis det drejer sig om nationaliteter, så skal danskerne selv sige, hvad de tror, fx filippinerne har af fordomme om danskerne, og efterfølgende hvad polakkerne har af fordomme om danskerne.

Derefter skifter det, så filippinerne fortæller, hvad de tror, de andre grupper har af fordomme om dem som gruppe.

Eller det kan være, at folkene fra broen selv skal fortælle, hvad de tror, de andre grupper om bord har af fordomme omkring dem osv.



Hvad mon fisken tænker om os?

Øvelsen giver anledning til at grine ad hinandens fordomme men også at få snakket om, hvilke kulturforskelle der faktisk er, og hvad man som team om bord skal være opmærksom på, så samarbejdet og det sociale fungerer godt.

Vil du vide mere:

"If you are a good leader I am a good follower", Fabienne Knudsen, Rapport om "Arbejds- og fritidsrelationer mellem danskere og filippinere om bord på danske skibe". 2003.

Kan downloades på : www.seahealth.dk

