

VI ER FORSKELLIGE - BRUG DET!



Er vi for homogene til innovation?

Indlæg af Susanne Justesen på Berlingske Business.dk (blogpost #1) den 5. marts 2007

I Danmark har vi stærke traditioner for homogenitet og ensartethed – en tradition, der har dybe rødder, og som vi kender fra utallige gamle ordsprog såsom »krage søger mage«, »lige børn leger bedst« etc. Det er imidlertid ikke blot i de gamle ordsprog, at denne præference for ensartethed og homogenitet kommer til udtryk. Vi ser det hver eneste dag, når der ansættes nye medarbejdere, og når vi tilsyneladende foretrækker at arbejde sammen med andre, der er som vi selv "fordi vi svinger godt sammen".

Denne homogenisering er der for så vidt ikke noget galt med, for så vidt vi ønsker at gøre, som vi altid har gjort; for så vidt det er udelukkende effektivisering og produktivitet der er i højsædet. Hvis det derimod er innovation og nytænkning vi ønsker, så er vi nødt til at gøre op med denne stærke danske tendens til homogenisering. Vi er nødt til at gøre det mere attraktivt at være anderledes, at turde skille sig ud, så vi undgår at alt det spændende, farverige og anderledes køres igennem homogeniserings-møllen indtil det er tilpas leverpostegsgråt til at være brugbart og acceptabelt.

Som danskere brøster vi os ofte af at være frisindede og tolerante, men er vi nu også det? OECD præsenterede denne uge en 67-siders rapport hvori de beskriver det paradoksale i at Danmark er et af de lande i den vestlige verden med færrest immigranter pr indbygger (7 procent), men samtidig også et af de lande i OECD der har den største forskel i beskæftigelsesraten mellem indfødte danskere og indvandrere og flygtninge. Når vi danskere netop er een af de mest homogene befolkningsgrupper i OECD, skulle man så ikke netop tro at der ville være større efterspørgsel på dem som er anderledes?

Ingen andre lande i sammenligningsgruppen kunne imidlertid udvise lige så stor forskel mellem "lokalbefolkningen" og "tilflyttere" end Danmark, hvor arbejdsløsheden var dobbelt så høj blandt udlændinge som blandt danskere. En tendens der bekræfter tidligere undersøgelser i Danmark, der viste hvordan den nemmeste og sikreste måde for udlændinge i Danmark at få arbejde på var at understøtte hvor "danske" de var, dvs. hvor ens de var med de 93% indfødte danskere; hvilket jo er påfaldende i en tid hvor innovation ligger øverst på erhvervslivets ønskeseddel, og man jo derfor skulle tro det ville være i højere kurs at ansætte dem der netop tør skille sig ud fra det store flertal af os homogene danskere.

Denne tendens til homosocial reproduktion og homogenisering er særligt tydelig i toppen af dansk erhvervsliv, i sammensætningen af danske topledergrupper, og ikke mindst i sammensætningen af professionelle bestyrelser. Vi ser hvordan virksomheder over tid og ikke mindst i kraft af særdeles effektive brandingstrategier formår at tiltrække, rekruttere, fastholde og forfremme lige præcis de medarbejdere der "passer bedst ind i virksomheden". Noget der også indikerer at jo højere man kommer op i hierarkiet i de fleste virksomheder, jo mere homogene synes den at blive.

Det er imidlertid ikke kun indenfor erhvervslivet at vi ser alt for lidt diversitet og for megen homogenitet. Tendensen stikker dybere, hvilket bl.a. ses når vore byer bliver mere og mere socialt polariserede, fordi folk i stigende grad finder sammen i kvarterer og boligområder med andre der minder mest muligt om dem selv. I København beskriver bl.a. by-sociologen John Pløger, hvordan byen ser en stadig stigende fremvækst af mere eller mindre frivillige ghettoer, der bevirker at vi i stadigt mindre omfang, konfronteres med andre sociale identitets-grupper end vores egen.

Men kig også på folkeskolen, på de danske medier og på de politiske partier, hver især vigtige dele af samfundet, som alle forventes at spille en vigtig rolle i forhold til udformningen af det fremtidige videnssamfund i Danmark. Alle synes de ramt af homogenisering. Journalister bygger videre på historier fra konkurrerende medier og bruger de samme kilder igen og igen, i stedet for at udfordre hinandens historier. De politiske partier kæmper om at komme til at ligne hinanden mest muligt i stedet for at bruge kræfter på at udfordre hinandens fremtidsvisioner. Sådan kunne jeg blive ved.

Vi bliver ganske enkelt mere og mere homogene som samfund, når vi finder sammen med andre der er som vi selv frem for at søge dem de er anderledes, og det i en tid hvor vi i den grad har brug for diversitet. For hvis vi i Danmark virkelig skal lykkes med innovation, er vi nødt til at turde det anderledes; turde diversiteten – og ikke mindst må vi turde at udfordre homogeniteten. Vi er nødt til konstant at skele til »homogenitets-barometret«, hvis vi virkelig ønsker udvikling, nytænkning og innovation. Vi er simpelthen nødt til i langt højere grad at være opmærksomme på at undgå homogenitet; i vores arbejdsgrupper, i vores afdelinger, i vores ledergrupper og bestyrelser. Vi er simpelthen nødt til at tænke diversitet ind i virksomheden, om ikke andet så som en forsikring imod den gruppetænkning, der meget vel kan opstå i homogene grupper.

Diversitet er et særdeles vigtigt aktiv for enhver virksomhed der navigerer i ukendt vand efter nye veje, nye produkter, nye kunder etc. I sådanne situationer og sammenhænge er der brug for så nuanceret et »kort over virkeligheden« som overhovedet muligt. Et kort, der kan skabe bedre forudsætninger for de vigtige beslutninger om, hvilken kurs man vil tage. Hvis vi er så homogene at vi kan afslutte hinandens sætninger, at vi kan forudsige kollegaens næste argument, og ikke længere får ny viden på bordet når vi mødes, kan der være fare for, at kortet, der navigeres efter, rummer så få nuancer, at man end ikke opdager, at man faktisk følger nøjagtig samme rute, som

man plejer.