

Dilemma:

"Jeg bliver ikke taget seriøst"

Hver gruppe har en vært.

Dette dilemmakort er til værten og indeholder:

- En værtsvejledning
- Et dilemma
- Nogle faktabokse
- Spørgeguide til henh. dialog et og dialog to

Værtsvejledning:

Som vært er din rolle at være facilitator for en god og konstruktiv dialog, hvor alle kommer til orde. Din rolle er ikke at deltage med egne perspektiver, men du må gerne sætte dit perspektiv i spil ved at stille det som et spørgsmål ("Hvad hvis vedk. gjorde xxx?").

Tilstræb at være nysgerrig ("Hvordan kan det være, at du tænker det?") og undersøgende ("Hvad hvis vedkommende reagerer på en anden måde, end den du antager?").

Tilstræb også at gøre det trygt at sige noget sårbart ved at gøre det klart, at der gerne må deles forskellige perspektiver, og at alle har et ansvar for at møde hinanden med respekt.

Dialogen er delt op i to dele

Første del handler om at give spørgeren gode råd, og anden del handler om dilemmaets tema med afsæt i paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

På side tre og fire finder du spørgsmål og data, du kan bringe i spil, for at kvalificere dialogen.

Når du har læst denne vejledning og skimtet spørgeguiden, bedes du læse dilemmaet højt for panelet. Giv dem derefter et øjeblik til at reflektere individuelt over dilemmaet. Herefter sætter du dialog et i gang.

Dilemmaet

Sandra er i syv sind og har derfor brug for andres blik på sit dilemma.

Hun arbejder som forsker og er dygtig til sit arbejde. Men hun oplever at være i et miljø, hvor hun føler, at det trækker ned at være kvinde. Det er ikke en enkelt episode, men snarere mange bække små, som har ført til, at hun er i tvivl om, hvorvidt hun har lyst til at blive på den lange bane. Også selvom hun brænder for sin forskning.

Fordi de oplevelser hun har enkeltvis ikke synes store, og fordi det ikke drejer sig om krænkelser eller kun én specifik kollega, finder hun det vanskeligt at stille noget op. Hun har givet os et par eksempler:

Det kan være at blive afbrudt ved et møde af en mandlig kollega for 10. gang indenfor en måned.

Det kan være et overrasket udbrud om, at hun faktisk har styr på [hendes konkrete faglighed] (som hun bruger cirka 50% af sin forskningstid på).

Det kan være samarbejder, hvor [hendes faglighed] indgår, oftest går hendes mandlige kollegers vej, hvor deres stemme gælder, uanset at hun i mange tilfælde er lige så kompetent eller i nogle tilfælde mere kompetent.

Det kan være, når hun svarer på sin mandlige kollegas spørgsmål på et møde, men bliver komplet ignoreret af ham og en anden mandlig kollega. Hvorefter de diskuterer frem og tilbage i 10 minutter for så at komme frem til den selvsamme løsning, hun foreslog.

Sandra spørger, hvad hun skal gøre? Hun har egentlig ikke lyst til at kaste håndklædet i ringen. Men hvordan skal hun sætte gang i den forandring, som hun så inderligt ønsker, uden at det får for store omkostninger for hende selv?

Dialog 1

Hvad råder Monopolet spørgeren til?

- [Start med at spørge paneldeltagerne, hvad de hver især tænker om dilemmaet, så alle fra starten får ordet]
- "Hvad kan der være af underliggende årsager til det dilemma, spørgeren præsenterer?"
- "Hvad tænker I om de muligheder spørgeren lægger op til?"
- "Hvad kan konsekvenserne være for Sandra, hvis hun bliver uden at gøre noget?"
- [Inddrag gerne data fra boksene, som indspark til drøftelsen]
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Vi skal finde frem til et svar til spørgeren, men I behøves ikke at være enige. Hvad synes I, spørgeren skal gøre?"

Danske kvinder er 27 pct. mindre tilbøjelige til at trives rigtig godt på deres arbejdsplads end mænd. Kvinderne oplever generelt lavere jobtilfredshed, og cirka 20 pct. flere kvinder end mænd rapporterer regulær mistvivsel. (Undersøgelse foretaget af Zoios, 2023)

"Når vi ikke får anerkendelse for det, vi har bedrevet, har det både betydning for vores motivation og for det psykiske arbejdsmiljø generelt. Det ødelægger tilliden mellem kollegerne, hvis nogen tager æren for andres indsats. Har vi ikke tillid til hinanden, ødelægger det relationerne og fører til dårligt samarbejde", siger sektionsleder og forsker i psykisk arbejdsmiljø, Signe Pihl-Thingvad.

Dialog 2

Hvad gør I hos jer, og hvad kunne I gøre?

Denne del af dialogen stiller skarp på paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

Sæt dialog to i gang ved at fortælle panelet, at omdrejningspunktet fortsat er temaet fra dilemmaet, men nu skal de se på, hvordan vilkårene er i egen enhed, samt se på evt. indsatsområder.

Vær opmærksom på, at dialog to kan blive mere sårbar. Tilstræb derfor at skabe plads til omsorg og respekt for hinanden. Det gælder fortsat ikke om at nå til enighed, men om at blive klogere på hinandens perspektiver.

- "Kan I genkende noget fra dilemmaet, enten på et personligt plan, eller har I observeret noget, der minder om det?"
- "Hvad gør I hos jer for at undgå en kultur, hvor medarbejdere ikke føler sig taget seriøst?"
- "Det, som I har rådet spørgeren til, er der noget af det, som I selv praktiserer i jeres enhed? Hvis ja, hvad? Hvis nej, ville det være muligt?"
- "Hvad kunne I ellers gøre? Både på individ-, gruppe- og organisationsniveau."
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Hvad vælger I hver især at tage med tilbage til jeres enhed, enten som opmærksomhedspunkt eller som mulige indsatser/løsningsforslag relateret til dilemmaets tema?"