

Dilemma:

"Skal vi alle behandles ens, når vi er forskellige?"

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

Michael har en kollega, som er særligt sensitiv og bliver mere overvældet af sanseindtryk end gennemsnittet. Det betyder, at han har brug for at skærme sig selv af i løbet af en dag, for at fungere optimalt. Han foretrækker således at sidde på alene- eller stillekontor, og at møder ikke er for lange.

Michael selv synes ikke, at det er et problem, men han har lagt mærke til, at deres leder ikke anerkender behovet. Flere gange har han overhørt lederen blive irriteret over, at kollegaen har brug for ro, når han arbejder og over, at han ikke kan rumme møder, der strækker sig over flere timer, når alle andre kan. For nyligt kulminerede det i en hård meningsudveksling mellem lederen og den sensitive kollega. Kollegaen forsøgte at komme igennem med en pointe om, at hans trivsel er på spil, hvis han ikke har mulighed for at skærme sig selv for indtryk, hvorimod lederen understregede, at han behandler alle ens og ikke viser særhensyn.

Michael er selv af den overbevisning, at mennesker er forskellige og derfor skal behandles forskelligt, hvis der skal skabes lige muligheder. Men han kan mærke, at lederen har en anden tilgang, ligesom han kan mærke, at hans kollega i større og større grad giver efter presset for at skulle tilpasse sig, og at han lider under det. Kollegaen er blevet mere indesluttet og kan overskue mindre. Michael frygter, at kollegaen ender med at mistrives så meget, at han enten bliver sygemeldt eller stopper.

Michael er i tvivl, om han skal blande sig. På den ene side vil han gerne have en kultur, hvor der er plads til diversitet, også neurodiversitet. På den anden side er han usikker på, om han kan gøre en forskel, og på, hvad det vil gøre ved hans forhold til lederen. Og hvordan skaber man en kulturændring, når man ikke er leder?

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?"
- "Hvordan kan man som leder skabe plads til forskellighed?"
- [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?"

Ifølge Dansk Industri viser forskning, at det kan tage helt op til 25 min. at vende tilbage til en arbejdsopgave, når man bliver forstyrret. Konsekvensen er dalende produktivitet.

Særligt sensitive træk er indlejret i nervesystemet og hjernens måde at bearbejde indtryk på. 15-20 % af befolkningen er særligt sensitive og bliver hurtigere overstimuleret ifølge Elaine N. Aron, amerikansk klinisk forskningspsykolog

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?"
- "Hvordan ville Michaels kollega trives hos jer? Hvordan ville det komme til udtryk?"
- "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?"