

Dilemma:

”Min ordblindhed er pludselig blevet et problem”

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

Dette dilemma handler om en medarbejder på DTU - vi kan kalde ham Preben.

Preben skriver:

"Kære DTU og det skarpe Monopol. Jeg elsker mit arbejde, som jeg selv mener, at jeg er virkelig dygtig til.

Og så er jeg også virkelig ordblind.

Når jeg sender mails, så er det helt sikkert med masser af stavefejl. Men vi er ikke der, hvor meningen går tabt.

Det plejer ikke at være et problem, da min faglighed ikke har noget at gøre med, hvordan jeg staver. For min gamle chef vel at mærke. Hendes udgangspunkt var, at så længe det kunne forstås, så var der ingen ko på isen. Hun så mit faglige værd.

Men jeg har fået en ny chef, og sådan ser min nye chef ikke på det. Han vægter, at tingene ser godt ud over hele linjen (læs, ingen stavefejl), og jeg har en fornemmelse af, at han ser mine stavefejl som sjuskethed og måske endda inkompetence. Det føles lidt som om, at stavefejlene fjerner hans fokus fra min faglighed. Det giver en følelse af usikkerhed og sårbarhed, både på daglig plan, men også i forhold til min ansættelse. Så hvad gør jeg?

Preben kunne godt tænke sig at høre, hvad Monopolet synes, han skal stille op. Han stopper jo ikke med at være ordblind - så derfor ser han selv kun to muligheder for igen at trives (og kunne præstere ordentligt). Enten prøver han at ændre sin chefs blik på sin ordblindhed (men hvordan?), eller han siger op.

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 undgår man, at det at have læsevanskeligheder eller at være ordblind får lov at overskygge faglighed og talenter?"
- "Hvad tænker I om de muligheder spørgeren lægger op til?"
- [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?"

Man regner med, at ca. 7% af danskerne har læsevanskeligheder. Man mener, at der i Danmark er 400.000 ordblinde. Frem til i dag er anvendelsen af Ordblindetesten steget, og i skoleåret 2019/2020 blev 12% af alle folkeskoleelever testet. Det er en stigning fra skoleåret 2016/2017, hvor tallet var 5%. Det antages, at der er et væsentligt mørketal i de ældre generationer, da der før 2014 ikke var en central (gratis) mulighed for testning for ordblindhed.

"Undersøgelser viser, at ordblinde er gennemsnitligt bedre til at kommunikere, løse komplekse problemstillinger, tænke innovativt, kreativt og visuelt og til at skabe relationer. [...] Men ofte spænder fordomme og manglende åbenhed om ordblindhed ben for at kunne bringe styrkerne i spil," siger HR-direktør i Salling Group, der vandt Ordblindeprisen i 2022

2 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?"
- "Kender I til nogen, der er ordblinde i jeres enhed?" (uden at nævne navne).
- "Oplever I, at der er en åbenhed omkring det at være ordblind hos jer? Hvordan kommer det 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?"
- "Gøres der noget konkret i jeres enhed for at hjælpe ordblinde kolleger, f.eks. brug af læse- og skriveteknologier (LST)?"
- "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?"