

Dilemma:

"Jeg kan ikke komme ind i bygningen"

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

Tom har søgt sin drømmestilling på DTU. Han er også kaldt til samtale. Så langt så godt.

Men Tom sidder i kørestol, og derfor har han for vane altid at undersøge handicapforholdene, inden han skal nye steder hen. Efter en tur til DTU, forud for samtalen, har han måttet konstatere, at han ikke vil kunne komme ind i bygningen uden hjælp, da der ikke er en rampe. Desuden bemærkede han, at døren åbner udad og skal åbnes manuelt.

Han har skrevet i sin ansøgning, at han sidder i kørestol, så det ved ansættelsesudvalget godt. Formentlig er de bare ikke bevidste om, hvilke forhold der er nødvendige for at kunne komme omkring i en kørestol.

Toms første indskydelse var at trække sin ansøgning tilbage. Én ting er at få en ven til at køre med til samtalen og hjælpe ham ind og ud af bygningen. Én anden ting er, at han umuligt kan arbejde der før, der er styr på de nødvendige foranstaltninger. Da det i forvejen er svært at få tilbudt et arbejde, og endnu sværere når man sidder i kørestol, er det sidste, han har lyst til at være til besvær og stille krav.

Men efter at have vendt det med sit netværk, er han blevet i tvivl, om han skal trække sig eller i stedet bør sige noget - men hvad, til hvem og hvordan? Han vil jo allerhelst have, at det er hans person og faglighed, der er i centrum for samtalen, og ikke hans særlige behov. Behov som ikke behøver at virke særlige, hvis der allerede var forhold på plads, der gjorde det muligt for en kørestolsbruger at komme rundt. Han ønsker, at folk han møder, først og fremmest ser og definerer ham som det menneske, han er, og ikke ud fra hans kørestol. Så hvordan får han løst udfordringen, uden at det smitter negativt af på hans samtaleforløb?

Tom beder Monopolet drøfte, hvad den bedste løsning kunne være.

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?"
- "Bør forholdene for kørestolsbrugere være på plads, selvom der ikke er medarbejdere i kørestol, så arbejdspladsen ikke går glip af talenter, der fravælger stedet, fordi det ikke er tilgængeligt for kørestolsbrugere?"
- "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?"

Lovgivning påpeger, at arbejdspladser skal være tilgængelige, og at arbejdsgiver har et ansvar herfor. Samtidig beskyttes virksomheden mod 'uforholdsmæssigt store byrder', som det hedder i lovgivningen. Men virksomheder kan søge om offentlig støtte til arbejdspladsindretning.

(Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet)

70% af 400 arbejdsgivere ville ansætte en positiv og energisk medarbejder med et par års erfaring. Da de efterfølgende fik at vide, at ansøgeren var kørestolsbruger, hvorfor en ansættelse ville medføre mindre praktiske justeringer på arbejdspladsen, var det kun 22%, som sandsynligvis ville tilbyde ansøgeren en stilling.

(Studie fra forskningscenter for handicap og beskæftigelse på Aalborg Universitet, 2019)

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?"
- "Hvordan ville I reagere, hvis en ansøger kontaktede jer om manglende tilgængelighed forud for en samtale?"
- "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?"