

Dilemma:

”Min alder spænder ben for karrieren”

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

Kurt har skrevet til os. Han er på udkig efter sit næste drømmejob, men selvom han allerede har sendt et utal af ansøgninger, bl.a. til DTU, så bliver han ikke kaldt til samtale.

Han har selv en mistanke om, at han med sine 59 år måske anses for at være for gammel til det danske arbejdsmarked.

Da han var yngre, havde han aldrig problemer med at komme til samtale. Desuden har han fået venner og bekendte til at læse hans ansøgning og CV igennem, hvilket kun har givet ham positiv feedback.

Kurt er dybt motiveret for at blive ved med at bidrage og udvikle sig fagligt, og han har et godt CV og gode referencer, men jobbet udebliver. Derfor overvejer han at gøre det svært for kommende ansættelsesudvalg at gennemskue hans alder ved at slette fødselsdato fra sit CV, fjerne billedet, samt fjerne andre årstal, der afslører hans alder.

Men dels generer det ham, at det burde være nødvendigt, dels er han bekymret for, hvad et ansættelsesudvalg vil tænke, når de ser ham til en evt. samtale, hvis de havde forestillet sig, at han var yngre.

Han ønsker, at Monopolet skal drøfte, om det er en god idé at skjule hans alder.

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?"
- "Det er jo ulovligt at diskriminere på alder, så hvorfor tror I, at det foregår alligevel?"
- "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?"

*45 % af ledige over 50 år oplevede at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet i 2022.
(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø)*

*Ledigheden blandt seniorer var ikke højere end for andre aldersgrupper i 2023. Men hvis man som senior først er blevet arbejdsløs, er det sværere at få arbejde igen.
(Danmarks Statistik på vegne af Ældre Sagen)*

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 ser aldersdiversiteten ud i jeres enhed?"
- "Af jeres kollegaer på 50+, har de fleste været ansat i lang tid, eller er de blevet ansat, mens de var over 50 år?"
- "Gør I noget konkret for at undgå aldersdiskrimination og skabe diversitet indenfor alder i jeres enhed?"
- "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?"