

Dilemma:

"Er det enten familien eller 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

Mikkel, en dedikeret forsker på DTU, har længe stræbt efter at opnå en bemærkelsesværdig karriere inden for sit forskningsfelt. Han har været kendt for sin hårde arbejdsindsats og lange timer på kontoret. Men noget har forandret sig, hvilket har stillet Mikkel overfor et dilemma, som han gerne vil have Monopolets blik på. Han har for nylig stiftet familie og føler en stærk trang til at tilbringe mere tid med dem. Kort sagt ønsker han at skabe en sund balance mellem sit arbejdsliv og sit familieliv, men han er i tvivl om, hvorvidt det er foreneligt med karrieren som forsker.

Mikkel oplever nemlig en arbejdskultur, som lægger stor vægt på langvarig dedikation, og hvor der er en forventning om, at forskerne prioriterer arbejdet højt og investerer mange timer på universitetet. Han mener selv, at hans talent ikke burde handle om mængden af timer, og at hans resultater er mindst lige så afhængige af hans generelle trivsel.

Mikkel står altså over for et komplekst dilemma:

Skal han fortsætte med at arbejde lange timer og muligvis gå glip af vigtige øjeblikke og oplevelser med sin nye familie?

Eller skal han træffe beslutninger om at omstrukturere sin arbejdsplan, så han kan tilbringe mere kvalitetstid derhjemme, på trods af risikoen for at falde bagud i sin karriereudvikling?

En tredje mulighed kunne også være at prøve at påvirke kulturen på sit institut i en retning, der i højere grad kan rumme work-life balance og karrierer, der ikke stopper, når forskellige livsfaser stiller krav til andre rammer. Men hvordan skal han i så fald gribe det an? Dette vil han gerne have, at Monopolet skal drøfte.

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?"
- [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?"

Manglende lønforhandling, ændrede arbejdsopgaver og i de værste tilfælde afskedigelse kan være resultatet, når en medarbejder fortæller sin arbejdsgiver, at der er et barn på vej. (Kortlægning af danske forældre og kommende forældres oplevelse af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov, Institut for Menneskerettigheder 2015)

"Vi skal turde sige højt, at man kan have et almindeligt familieliv ved siden af en ambitiøs forskerkarriere. Vi skal ikke lægge møder i kalenderen sent om eftermiddagen. Det fungerer hverken for mænd eller kvinder, og det er heller ikke særligt konstruktivt. Jeg er med på, at der kan være særlige hensyn og undtagelser, men det skal altså ikke være normen, at vi på AU sætter hinanden stævne efter fyraften," siger Cecilia Ramlau-Hansen, forsker på AU, i artikel på AU.dk

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?"
- "Er der en såkaldt travlhedskultur i jeres enhed? Hvis ja, hvordan kommer det til udtryk? Hvis nej, hvordan arbejder I aktivt for at skabe en kultur, hvor karriere er lig travlhed?"
- "Oplever I, at der ses skævt til dem, der går tidligt for at hente børn, eller har barn syg, uden at arbejde hjemmefra?"
- "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?"