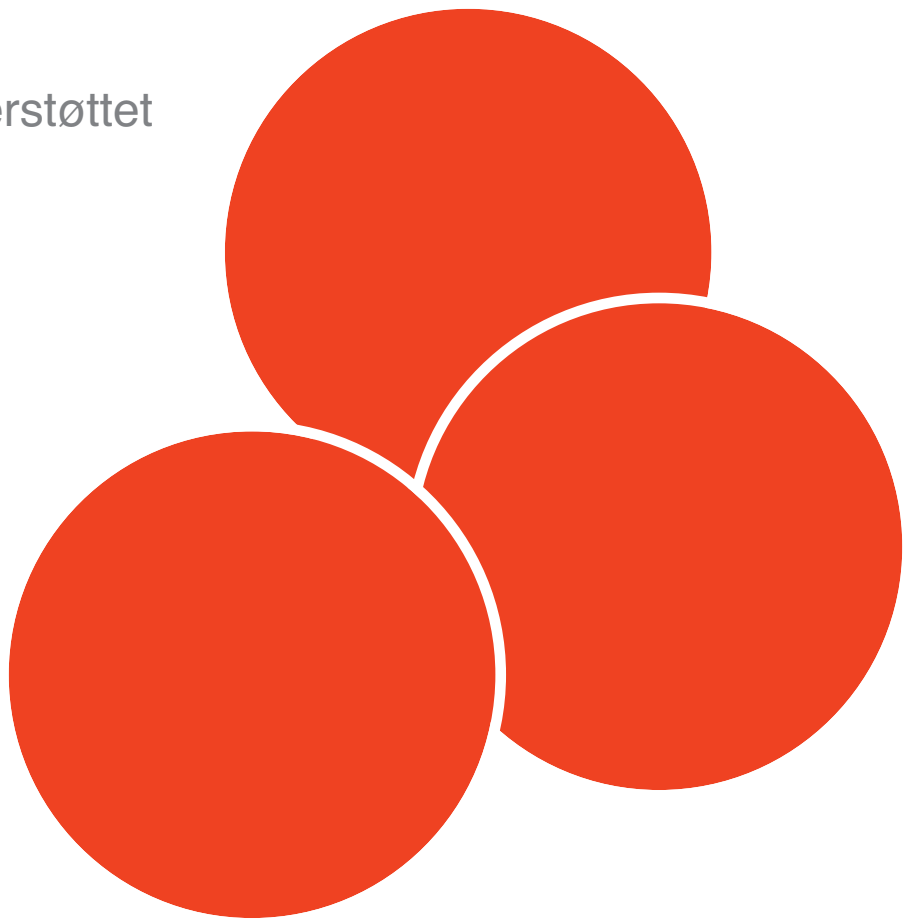


Sociale relationer på arbejdspladsen og ligeløn m/k

– **bliv agent i gode relationer
på din arbejdsplads**

Et forskningsunderstøttet
udviklingsprojekt
for FIU-ligestilling



Indhold:

Forord.....	3
Udviklingsprojektet	4
– formål, organisering og rekruttering/deltagere	
Kurset.....	6
– formål, opbygning, indhold	
Forløb	7
– del 1, del 2, arbejdspladsbesøg	
Opfølgende spørgerunde	9
Samlet evaluering	11
Forslag til pædagogisk ramme for undervisning om ligeløn.....	12
Bilag 1 (Af Annette Færch, uddannelseskonsulent)	13
Bilag 2 (Staldtips fra TR til TR af Jo Krøjer).....	15

Forord

FiU-udvalget har bevilget udviklingsmidler til FiU-ligestilling til at analysere tillidsrepræsentanternes muligheder for at styrke fællesskaber på arbejdspladsen, og hvordan undervisningen i ligeløn bedst udvikles, så den understøtter tillidsrepræsentanter i deres rolle som agent for aktivering, involvering og organisering.

Projektet blev etableret med 2x2 dages kursusaktivitet samt fire virksomhedsbesøg i løbet af foråret 2013. Jo Krøjer, lektor på Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning på RUC, har været med i projektet fra start til slut og skrevet vedlagte rapport: Et forskningsunderstøttet udviklingsprojekt for FiU- ligestilling. Jo Krøjer har tidligere arbejdet med målgruppen i sin ph.d.-afhandling og bygger videre på sin forskning i projektet.

Desuden har Køge Handelsskole ved underviser Annette Færch afviklet et to dages introduktionskursus med øvelser i coaching som værktøj til at give redskab til at være en god samtalepartner med henblik på at drøfte løn og køn på arbejdspladsen. En kort rapport er vedlagt som bilag 1. FiU-ligestilling har gennem flere år samarbejdet med Køge Handelsskole med undervisning i forløb under akademimerkonom-uddannelsen: coaching i organisationer. Den har givet rigtig gode effekter som en metode til at udvikle tillidsrepræsentanternes beredskab i forhold til relationer til kolleger og ledelse.

Af rapportering af projektet henvender sig både til politikere i LO-fagbevægelsen og undervisere under FiU. Der er i projektet opnået nogle indsigter i, hvilke metoder der virker i forhold til at tage både køn, løn og ligestilling op som et relevant emne for tillidsrepræsentanter. Projektet kommer desuden med nogle forslag til, hvad der skal til for at løn, køn og ligestilling inddrages i det politiske system og i eksisterende FiU-undervisning på en relevant måde for tillidsrepræsentanter. Relevant, således, at det skaber handling på arbejdspladsen. Projekts formål og mål vurderes således at være opfyldt.

Vi håber, at resultater fra projektet vil indgå i den videre planlægning og udvikling af FiU-kurser.

*På vegne af FiU-ligestilling
Annelise Rasmussen*

Udviklingsprojektet

Formål

Udviklingsprojektets formål er todelt:

Der skulle udvikles et kursusformat, så det for tillidsrepræsentanterne virkede

- interessant at deltage i en kursusaktivitet med ligeløn som det centrale omdrejningspunkt
- relevant for eget virke på egen arbejdsplads
- motiverende for selv at gå videre med indsatser for ligeløn på egen arbejdsplads
- og herudfra komme med forslag til kursuselementer, der for TR virker relevante som dele af andre, eksisterende FiU-kurser.

I sammenhæng hermed skulle det derfor undersøges, hvordan ligeløn kan integreres bedre i tillidsrepræsentanternes virke på arbejdspladserne. Udviklingsprojektet indeholdt til dette formål en forskningsdel, der undersøgte

- tillidsrepræsentanternes forståelse af årsager til uligeløn
- tillidsrepræsentanternes motivation i forhold til at engagere sig i ligelønsproblematikken
- tillidsrepræsentanternes barrierer i forhold til at tage fat på ligelønsproblemer på arbejdspladsen.

Resultatet: Nye metoder

Projektets resultater præsenteres her. Projektet har udviklet og afprøvet fire nye pædagogiske arbejdsformer, som har vist sig at være konstruktive og virksomme, når man skal integrere ligeløn i FiU-kurser. De fire metoder er 'Interviewspejlet', 'Fortætningsrefleksion', 'Coachende samtale' samt 'Fra TR til TR'. Disse metoder har vist sig at være velegnede, pædagogiske former, når køn og løn er indholdet på et kursusforløb. Med disse redskaber blev det muligt at få ligelønsstoffet til at virke relevant og engagerende for tillidsrepræsentanterne. Det fik den positive effekt, at tillidsrepræsentanterne rykkede sig i forhold til, hvordan de opfatter ligelønsproblematikker. Tillidsfolkene fik både skærpet deres evner til at få øje på mulige problemer med køn og løn på deres arbejdsplads, og de fik samtidigt lyst til at tage fat på at løse problemerne i samarbejde med ledelse og kolleger. De fire metoder præsenteres i rapporten, så interesserede FiU-undervisere kan afklare, om det er arbejdsformer, de har lyst til at tilegne sig og anvende.

Organisering

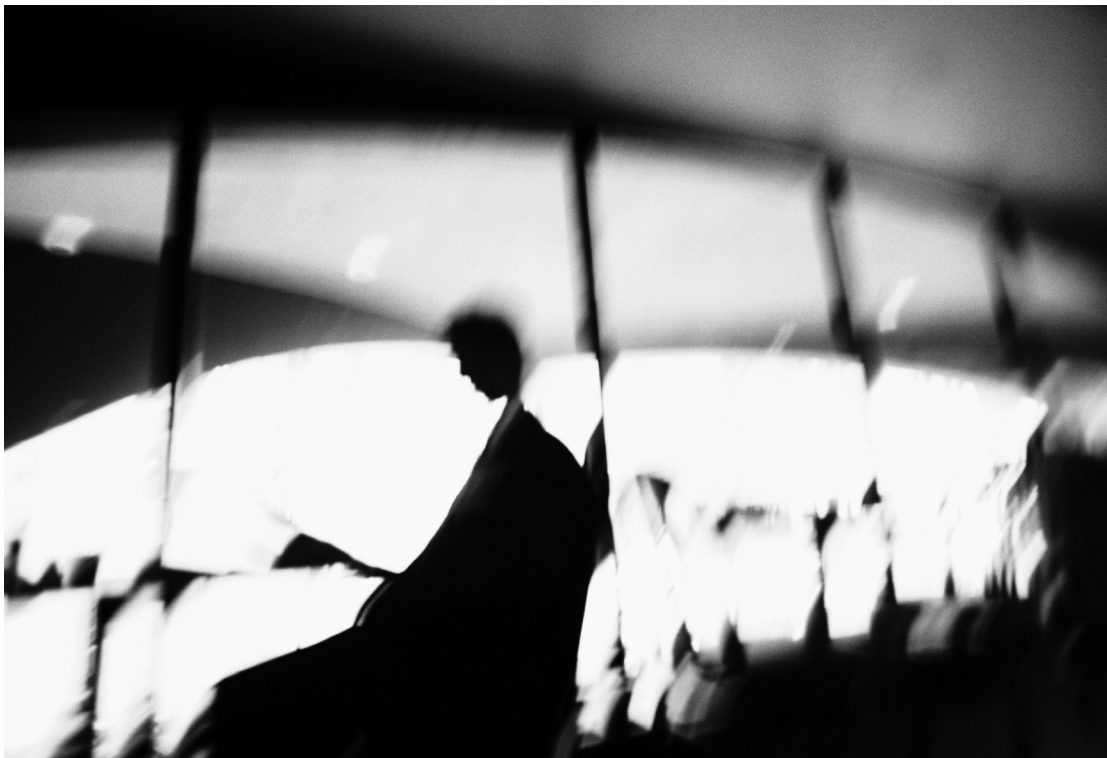
For at imødekomme begge disse formål, blev der udviklet et kursus, hvor forsknings- og udviklingsarbejdet var integreret i kursusforløbet. Kurset indeholdt således en undersøgelse/ afdækning af tillidsrepræsentanternes forståelser og opfattelser af ligelønsproblematikken på deres egne arbejdspladser, samt erfaringer med at inddrage ligelønsforhold i deres virke.

For at udvikle en mere dækkende viden om ligeløn i tillidsrepræsentanternes egen kontekst – arbejdspladserne – blev det desuden planlagt, at der skulle indgå arbejdspladsbesøg som en del af udviklingsforløbet. Annelise Rasmussen og Jo Krøjer ønskede at besøge så tre til fem af de involverede arbejdspladser.

Rekruttering – deltagere

Hensigten var at rekruttere både mandlige og kvindelige TR til kursusforløbet, gerne fra forskelligartede arbejdspladser (hhv. offentlige, private, større, mindre, geografisk spredning).

Rekrutteringen var en succes på samtlige parametre; der deltog 14 TR, heraf otte kvinder og seks mænd. Offentlige og privatansatte var ca 50/50 repræsenteret og den geografiske spredning var stor.



Kurset

Formål

Selve kursusforløbet havde flere forskellige formål

- at udvide deltagernes indsigt i ulige løn på forskellige samfundsmæssige arenaer
- at udvide deltagernes forståelse for sammenhænge, der forårsager ulige løn
- at give deltagerne viden om lovgivningen omkring ligeløn
- at give deltagerne konkrete redskaber til at identificere forhold, der henholdsvis hæmmer og fremmer ligeløn på egne arbejdspladser
- at give deltagerne konkrete redskaber til at italesætte køn og løn på arbejdspladsen
- at give deltagerne konkrete redskaber til at gå konstruktivt ind i problemstillinger, som kan forårsage ulige løn.

Opbygning

Kurset var opbygget af to moduler à to dage med hver deres hovedfokus. 1. del blev afholdt i Silkeborg d. 16.-17. januar 2013 og 2. del blev afholdt i København den 4.-5. marts 2013.

Indhold

Del 1:

- Forskellige branchers udfordringer i forhold til ligeløn. 3 ekspertoplæg.
- De komplekse sammenhænge mellem køn og løn, herunder det kønnede arbejdsliv, samfundsmæssig, horisontal og vertikal kønsarbejdsdeling, faglighed og status. Forskeroplæg.
- **Fortætningsrefleksion:** Kønnede arbejdslivserfaringer. Fælles refleksionsarbejde på baggrund af tidligere forskning/fortætninger.
- **Interviewspejlet:** Analyse af deltagernes arbejdspladser i et ligelønsperspektiv. Dobbelt gruppeinterview og fælles refleksion på baggrund af reflekterende teams-metoden.
- Sociale relationers betydning. Fælles diskussion.
- Hvorfor ligelønslov? Ligelønslovens formuleringer om ret og pligt om kønsopdelt lønstatistik.
- Ligeløn og arbejde af samme værdi. Oplæg af faglig konsulent.
- Arbejdspladsbesøg. Introduktion og organisering af besøg på deltagernes arbejdspladser.

Del 2

- **Coachende samtale:** Coaching og relationer – coaching-værktøj som en måde at få løst op for konflikter/dilemmaer. Oplæg ved coach.
- **Coachende samtale:** Cirkulære og lineære spørgeteknikker. Deltagerøvelser.
- **Tillidsrepræsentanters oplevelser** af deres arbejdspladser i et kønsperspektiv – hvilken viden er genereret på kursus og arbejdspladsbesøg. Forskeroplæg.
- **Fra TR til TR:** Opsamling på tillidsrepræsentanternes gode erfaringer med at arbejde for ligeløn.

Forløb

Del 1:

Deltagerne deltog engageret og interesseret i alle kursets forskellige elementer. Mange udtrykte videbegærlighed overfor de omhandlede ligelønsrelaterede problemstillinger. I den langvarige, fælles interview- og refleksionssekvens under Interviewspejlet blev en række forskellige forhold fra deltagerens arbejdspladser identificeret og analyseret. Undervejs i forløbet gav deltagerne udtryk for, at de i høj grad opfattede ligelønsindholdet som kærkomment og relevant. De påpegede, at de gerne ville have haft denne viden og de tilhørende kompetencer på et tidligere tidspunkt i deres TR-uddannelse.

”Vi har det sådan hos os, at der er nogle piger, som kører medicin ud på afdelingerne i lettere transportkasser. Men de tunge kasser og forsendelser, de opgaver bliver løst af mænd. Jeg har snakket med min chef om det, fordi den gruppe giver ufleksibilitet, men chefen vil ikke have kvinder ind i den gruppe. Mange bliver sygemeldt på grund af det arbejde, selvom der er hjælpemidler, for alligevel er det tungt; det er tunge løft hele dagen. Men vi taler ikke kollegaerne imellem om, at det er kønsarbejdsdeling.”

Kvindelig TR på større, offentlig arbejdsplads

”Ja, hos os må jeg sige, at der er kønsarbejdsdeling, for der er jo det, vi kalder el-pigerne. Jeg havde bare aldrig tænkt på det før. Vi diskuterer det ikke på vores arbejdsplads. Så jeg har mere set det, som at folk står på de steder, de kan og vil. El-piger er dem, der laver ledningssæt til maskiner, de står ved et bord. De hedder egentlig ’montagemedarbejdere’, men el-piger er blevet en slags ’officiel betegnelse’. Det kvinderne (el-pigerne) laver, bliver ikke betragtet som fleksibelt, og de får heller ikke ret mange tillæg, fordi så mangler de jo funktioner. Vi disku-

terer som sådan ikke løn ved os, men jeg har taget lidt fat i ligeløn. Men så sagde nogle af kvinderne, at det var spild af tid. Det var de stærke kvinder, dem der selv kan sige, at de er lidt mere værd.”

Mandlig TR på større, privat arbejdsplads

Del 2

På del 2 var deltagernes tilegnelse af konkrete redskaber i fokus, og de indgik i øvelser med hinanden. Her arbejdede deltagerne med, hvordan de i fremtiden vil kunne anvende coaching i deres hverdagspraksis til at skabe udviklende samtaler om ligestilling og ligeløn både i forhold til kolleger og ledelse. Afslutningsvis overvejede de i fællesskab, hvad de nye spørgeteknikker vil kunne bruges til på deres egne arbejdspladser. Derudover samledes hele forløbet op med en fælles session 'Fra TR til TR'. Her udviklede deltagerne i samarbejde forslag til handlemuligheder. Disse blev dokumenteret og indgik i det kursusmateriale, som deltagerne fik med hjem fra kurset.

”Jeg kan begynde i det daglige arbejde at snakke og diskutere med kollegerne – ved at bruge coaching – øve mig i at stille spørgsmål. Jeg tror at det så vil give nogle aha-oplevelser, så jeg kommer videre og bliver bedre. Jeg vil fortælle om coaching i vores ligebehandlingsudvalg, så der forhåbentlig er nogle, som vil yderligere sætte sig ind i det og begynde at bruge det. Spørgeteknik er en meget vigtig brik i forhold til at tale om løn og ligeløn.”

”Hvis jeg stiller de rigtige spørgsmål, kommer den coachede selv med opgaverne (tingene), som kan give mere i løn.”

”Kollegaen/medlemmet får italesat hvilke kvalifikationer og hvilken løn de har. Lederen/chefen får italesat hvilke kvalifikationer der ønskes og belønnes.”

Arbejdspladsbesøg

I udgangspunktet var alle deltagere yderst positive overfor at få besøg på deres arbejdspladser af kursets tovholder og forsker. På to arbejdspladser ønskede ledelsen – på trods af TR's invitation – ikke at få besøg af 3F-konsulent og forsker. I praksis viste det sig, at der kunne arrangeres fire arbejdspladsbesøg, hvilket ramte præcis i forhold til det forventede niveau. Disse udgjordes af mellemstore arbejdspladser, henholdsvis to offentlige, en halvoffentlig og en privat virksomhed. På tre ud af de fire arbejdspladser havde ledelsen afsat tid til at deltage i besøget.

Tilsammen gav de fire besøg et fint indblik i de forskelligartede vilkår for tillidsrepræsentanternes arbejde med at modvirke ulige løn mellem mænd og kvinder. De forhold, der kunne iagttages på arbejdspladserne varierede fra en næsten total opbakning og samklang mellem TR og ledelse over kvalificeret interesse fra ledelsen og til en fraværende og knap så engageret ledelse. Det er bemærkelsesværdigt, hvor effektivt arbejdspladsbesøgene har virket med hensyn til at gøre ledelserne opmærksomme på ligeløn som et relevant problem.

Sammenfattende kan der på baggrund af arbejdspladsbesøgene identificeres:

Forhold på arbejdspladserne, som hæmmer ligeløn:

- At løn ikke er et samtaleemne blandt kolleger på arbejdspladsen.
- Der er ikke nogen, der har tænkt på, om der er ligeløn eller uligeløn på arbejdspladsen – heller ikke TR.
- Lønnen er ikke fuldt synlig for TR; hvis der for eksempel ikke laves løbende, samlet og dækkende optælling (statistik).
- Nogle arbejdsfunktioner kun udføres af det ene køn.

Forhold på arbejdspladserne, som er med til at fremme ligeløn:

- TR og ledelse har et godt samarbejde.
- Ledelsen prioriterer et godt samarbejds-klima på hele arbejdspladsen.
- Alle kolleger har kompetencer til at varetage alle funktioner – og gør det.
- Nogen bliver opmærksom på, om der er ulige- eller ligeløn på arbejdspladsen.

Opfølgende spørgerunde

Ved kursets afslutning indvilgede deltagerne i at deltage i en opfølgende, email-baseret spørgerunde. Spørgerunde skulle gøre det muligt at få indsigt i deltagerens opfattelse af kursets relevans og nytte, efter at de i en periode havde haft lejlighed til at anvende de indsigter og redskaber, som de havde arbejdet med under kursusforløbet.

Ud fra spørgerunden kan kursusforløbet vurderes til fulde at have indfriet det, som var formålet. I lyset af erfaringerne fra en række tidligere FiU-kurser i ligestillingsrelaterede emner, er det bemærkelsesværdigt, at de mandlige deltagere på nærværende kursus er de allermest positive i deres vurderinger at kursets relevans og nytteværdi. Følgende er et kort uddrag af svarene på spørgerunden:

SP: har kurset givet dig lyst og anledning til at tage fat på ligeløns-problematikker på din arbejdsplads?

”I høj grad, jeg prøver at se aftaler og tiltag med ligestilling som udgangspunkt. Vi skal i gang med et nyt lønsystem. Inden kurset havde jeg ikke skænket det en tanke, at der kunne være faldgruber angående ligestilling. Jeg har opfordret at vi, både ledelsen og TR, ser vores ideer også med ligestillingsbrillerne på. Det affødte nogle gode diskussioner under forberedelsen af oplægget fra TR siden. Jeg har bevirket, at man ændrer opgørelsen over ligeløn for faglærte. Jeg har sat punktet på dagsorden i vores SU. Man undersøger, om der er en statistisk forklaring, hvorfor kvinder i faglærte jobs har gennemsnitlig en lavere løn end mændene. Jeg er indstillet på at kræve positiv særbehandling, hvis det viser sig, at mine påstande om forskelsbehandling er rigtige. Vi har hævet lønnen for faglærte i løngruppen, hvor kvinder er overrepræsenteret med 2 kroner mere end andre løngrupper over de sidste to år. Mere var der ikke at hente, det er det muligste kunst.”

Mandlig TR

”Jeg brænder for lighed og fordi jeg ikke fatter, at vi i år 2013 stadig ikke kan behandle hinanden retfærdigt. Det gælder både køn, etnicitet og køn/etnicitet. Jeg kunne især bruge det spark jeg fik, da jeg fik lovet at lave en lokal lønstatistik – i forbindelse med jeres besøg på min arbejdsplads.”

Mandlig TR

”Jeg vil forsætte min kamp for ligeløn med de midler, som der er, selvom jeg ikke synes, der er særlig mange. Jeg synes, det var rigtig godt, da vi sad i to hold, hvor (forskeren) styrede samtalen omkring ligeløn for et hold, mens det andet hold observerede. Jeg synes godt, jeg kunne bruge de ting, vi hørte omkring kønsarbejdsdeling.”

Mandlig TR

”Jeg har fået stor indsigt i ligelønsproblematikken, også større indsigt end jeg havde regnet med. Troede min arbejdsplads var lidt "frelst" på det område, men fandt alligevel et lille hul på ligelønsskalaen. Det er noget, jeg tænker meget på i min hverdag nu. Og jeg vil tænke endnu mere over det, når der skal være lønforhandlinger her på arbejdspladsen. Det bedste ved kurset, var den dag vi blev delt op i to grupper, hvor vi skulle besvare (forskerens) spørgsmål. Det var meget lærerigt både at lytte og være i ilden.”

Kvindelig TR

”Jeg synes, at man skal undervise i ligestillingsproblematikken på 3F's interne kurser G1-G2-G3-G4 for tillidsrepræsentanter. Det ville være helt oplagt, at man som nyvalgt TR allerede får øjnene op for det store løngab, når man deltager i disse kurser.”

Kvindelig TR

Samlet evaluering

Sammenfattende må kurset vurderes at have opfyldt sit formål om at udvikle måder til at engagere deltagerne i ligelønsproblematikken. Det er ligeledes lykkedes at udvikle form og indhold således, at deltagerne mener, at kursets indhold, både med hensyn til viden og redskaber, er anvendelige i deres daglige virke som tillidsrepræsentanter.

Nogle af de kursuselementer, som fremhæves positivt af deltagerne, kræver særlig viden og kompetencer af kursusundervisere, der ønsker at anvende dem. Metoderne er udviklet særligt i forbindelse med nærværende forløb og det kan derfor ikke antages, at FiU-undervisere i almindelighed kender dem.

Det gælder for Interview-spejlet. Denne form kræver dels, at underviseren har en indgående forståelse for de sammenhænge på arbejdspladsen, som med- og modvirker i forhold til ligeløn. Og dels at underviseren er fortrolig med selve formen, hvor underviseren fungerer som interviewer i et turtagnings gruppeinterview, og dernæst fungerer som guide for de reflekterende teams respons til interviewgruppen.

Fortætningsrefleksion er ligeledes en særlig form, som kræver, at man er klar over, hvad fortætningerne er og hvorledes de anvendes i den åbne refleksionsform.

Coachende samtale kræver, at underviseren er fortrolig med coachingformen.

Fra TR til TR er den af de anvendte metoder, som er enklest at gå til. De fleste vil formodentlig kunne anvende denne metode ud fra beskrivelsen nedenfor.

Endelig kræver oplæggene om ligeløn og dens forskellige samfundsmæssige og juridiske aspekter, at underviseren har en grundfæstet indsigt heri.

Deltagerne påpegede, at ligelønstemaet med fordel kunne og burde indarbejdes i Grundkurserne i de dele, som omhandler løn, lønforhandling etc.

Arbejdspladsbesøgene var værdifulde for udviklingsforløbet, men må vurderes at være for ressourcekrævende at gennemføre på almindelige FiU-forløb.

Forslag til pædagogisk ramme for undervisning om ligeløn

De fire metoder er 'Interview-spejlet', 'Fortætningsrefleksion', 'Coachende samtale' samt 'Fra TR til TR'. Den pædagogiske ramme skitserer nedenfor indhold og form i de fire metoder med henblik på at FiU-undervisere på grundkurser og andre kurser kan lade sig inspirere. FiU-undervisere, der herefter vil anvende metoderne selv i deres undervisning, vil nok have brug for at tilegne sig de beskrevne metoder i praksis.

- **Interview-spejlet:** Metoden bygger på 'reflekterende teams' metoden, som er en metode der kan bruges til indkredsning af problemstillinger og afklaring af handlemuligheder. Interviewspejlet deler deltagerne op i to halvdele; hold X og hold Y. De to hold skiftes til at være på, dvs. blive interviewet om u/ligelønsfaktorer på deres arbejdsplads, en efter en af underviseren. Imens lytter det andet hold opmærksomt efter, hvad der bliver sagt. Efter hvert interview giver lytte-holdet deres spørgsmål og kommentarer til interview-holdet.
- **Fortætningsrefleksion:** Metoden bygger på et forskningsprojekt om tillidsrepræsentanternes oplevelser. Herfra er en række kondenserede tekster – fortætninger – hentet. Fortætningsrefleksion bringer med disse tekster tillidsrepræsentanterne i dialog med hinanden om, hvilke forståelser af køn og kønsarbejdsdeling de møder i deres egne arbejdsliv. Fortætningerne får dialogen til at trænge bagom klichéer og åbne for nye indsigter.
- **Coachende samtale:** Metoden bygger på den samtaleform, som anvendes indenfor coaching. Ved at øve sig i særlige spørgeteknikker får tillidsrepræsentanterne mulighed for at tale med deres kolleger på nye måder og dermed få andre indsigter og perspektiver på de problemer, som de oplever.
- **Fra TR til TR:** Metoden bygger på 'peer-to-peer' modellen, som anvendes til empowerment. Den anvendes til systematisk opsamling og videreformidling af et kursusholds viden og erfaringer. Ved kursusafslutning formulerer holdet sammen med underviseren gode råd som de på baggrund af egne erfaringer vil give videre til andre hold/TR'er. Det fastholdes på powerpoint og mailes til deltagerne. (Se bilag med eksempel).

Anvendelsen af de tre førstnævnte metoder kræver, at FiU-undervisere deltager i workshops og lignende aktiviteter, for at tilegne sig de beskrevne metoder i praksis. Det vil derfor være afgørende, at sådanne aktiviteter udbydes til FiU-underviserne, hvis det skal sikres, at viden og forståelse for de grundlæggende forhold vedrørende ligeløn integreres i eksisterende FiU-grundkurser.

Bilag 1

Bliv agent i gode relationer på arbejdspladsen. To dages faglig undervisning i coachingværktøjer.

Annette Færch

Uddannelseskonsulent

Køge Handelsskole, 12. marts 2013

Jeg betragter coaching som et redskab til at skabe refleksion, læring og udvikling. Min egen pædagogiske metode har været at illustrere redskabet gennem min egen adfærd i undervisningen.

Min pædagogiske tilgang er, at mennesker lærer og udvikler sig, når det giver mening for dem. Vi har arbejdet med en forståelse af, at mennesker er auto-poietiske systemer, som handler på baggrund af egen menings-skabelse. Derfor har vi også arbejdet med en forståelse af at coaching eller en coachende tilgang må tage afsæt i en anerkendende og værdsættende nysgerrig udforskning af den andens "univers" og ikke have karakter af rådgivning. Vi har dermed arbejdet med begrebet asymmetrisk samtale, hvor rollefordelingen hos henholdsvis coach og fokusperson er forskellig og sat fokus på en samtale, der udforsker det der virker, fremfor det der ikke virker. Coachen er i en hjælpeposition, hvor fokuspersonen definerer hvad han/hun ønsker hjælp til.

Formålet med coaching er at skabe refleksion hos fokuspersonen med henblik på, at fokuspersonen får udvidet sit perspektiv, skabt klarhed og/eller skabt nyt handleberedskab. Forudsætninger for at dette kan ske, er fokuspersonens oplevelse af, at det giver mening, og at fokuspersonen udfordres tilpas på sin menings-skabelse. Derudover forudsættes også at fokuspersonen oplever tryghed og tillid i forhold til coachen.

Redskaberne i coaching består primært af spørgsmål – vi har arbejdet ud fra Karl Tomms spørgsmålstyper. Af andre virkemidler, som kan skabe udvikling i fokuspersonens refleksion, har vi talt om "tavshed" – at give fokuspersonen tid til at reflektere, "pre-sensing" – at hjælpe fokusperson til at skabe forestillinger om den ønskede fremtid, "nøgleord, spejling og hypotetiske spørgsmål" som drivkraft i samtalen.

Vi har arbejdet med fokus på, hvordan deltagerne kan anvende coaching i deres hverdagspraksis til at skabe udviklende samtaler om ligestilling og ligeløn både i forhold til kolleger og ledelse.

Ved afslutningen af dette to-dages forløb var deltagernes refleksioner over hvad de særlig tager med sig fra dagene og hvordan de kan og vil anvende det følgende:

”Jeg kan begynde i det daglige arbejde at snakke og diskutere med kollegerne – ved at bruge coaching – øve mig i at stille spørgsmål” Jeg tror at det så vil give nogle aha-oplevelser, så jeg kommer videre og bliver bedre. Jeg vil fortælle om coaching i vores ligebehandlingsudvalg, så der forhåbentlig er nogle, som vil yderligere sætte sig ind i det og begynde at bruge det. Spørgeteknik er en meget vigtig brik i forhold til at tale om løn og ligeløn. Jeg synes at kurset har været en stor øjenåbner for hvad coaching er og jeg tror det er et rigtig godt værktøj.”

”Jeg kan anvende coaching til at snakke med kollegerne. Være lyttende og spørgende og ikke selv komme med nogle svar. Vigtige værktøjer er mere opsøgende, spørgende og udfordrende spørgsmål, også at lave en ”kontrakt” med kollegerne, at prøve at være mere neutral og stille de uddybende spørgsmål.”

”Coaching kan benyttes i samtaler med medlemmer, hvor emnet er kompetenceplanlægning for det enkelte medlem. Det kan sætte fokus på hvad medlemmerne synes er vigtige kompetencer. Vigtige pointer er at sætte konteksten og aftale kontrakten, at spørgsmålene er åbne og anerkendende, at tie stille så der kan reflekteres, at spørgemåden kan benyttes i mange andre sammenhænge.”

”At kollegaen/medlemmet får italesat hvilke kvalifikationer og hvilken løn de har. At lederen/chefen får italesat hvilke kvalifikationer der ønskes og belønnes. At lade den anden person italesætte tilstedeværende eller ønskede kvalifikationer. Men umiddelbart er coaching nok ikke den metode jeg ville forbinde eller endda bruge til lige præcis løn og ligestilling på arbejdspladsen – jeg ved ikke, om det hænger sammen med, at jeg ikke var på 1. del.”

”Hvis jeg stiller de rigtige spørgsmål, kommer den coachede selv med opgaverne (tingene) som kan give mere i løn. At stille de rigtige spørgsmål, være neutral, være lyttende, anerkendende.”

Bilag 2

Staldtips fra TR til TR

- Tag på FiU-kursus.
- Skab et systematisk overblik over løntillæg: hvem har fået hvilke tillæg gennem de år, du har adgang til viden om.
- Skab overblik over hvem der eventuelt mangler kvalifikationer – og hvordan de kan opnå dem.
- Bliv enig med ledelse (og kolleger) om, at kvalifikationsløft til alle, der behøver det, er et fælles mål.
- Bliv enig med ledelse (og kolleger) om, at funktionsfleksibilitet er et fælles mål.
- Aftal klare kriterier for alle tillæg: samme kvalifikationer giver samme K-tillæg og samme funktioner giver F-samme tillæg.

Jo Krøjer

Lektor, cand.techn.soc, PhD.

Leder af Center for Køn, Magt og Mangfoldighed/CKMM

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

Denne rapport beskriver erfaringerne fra et projekt, der igennem praksisbaseret forsknings- og udviklingsarbejde skabte og afprøvede tre nye, deltagerinvolverende kursusformer. Tovholder på udviklingsprojektet for FIU-ligestilling er Annelise Rasmussen, 3F. Forsker og sparringspartner på udviklingsarbejdet er Jo Krøjer, RUC.

© Rapport udarbejdet for FIU-ligestilling i FIU-udviklingsforløb:
Sociale relationer på arbejdspladsen og ligeløn m/k
– bliv agent i gode relationer på din arbejdsplads.
Juni 2013
Annelise Rasmussen, FIU-ligestilling og 3F

Varenr. 7535

