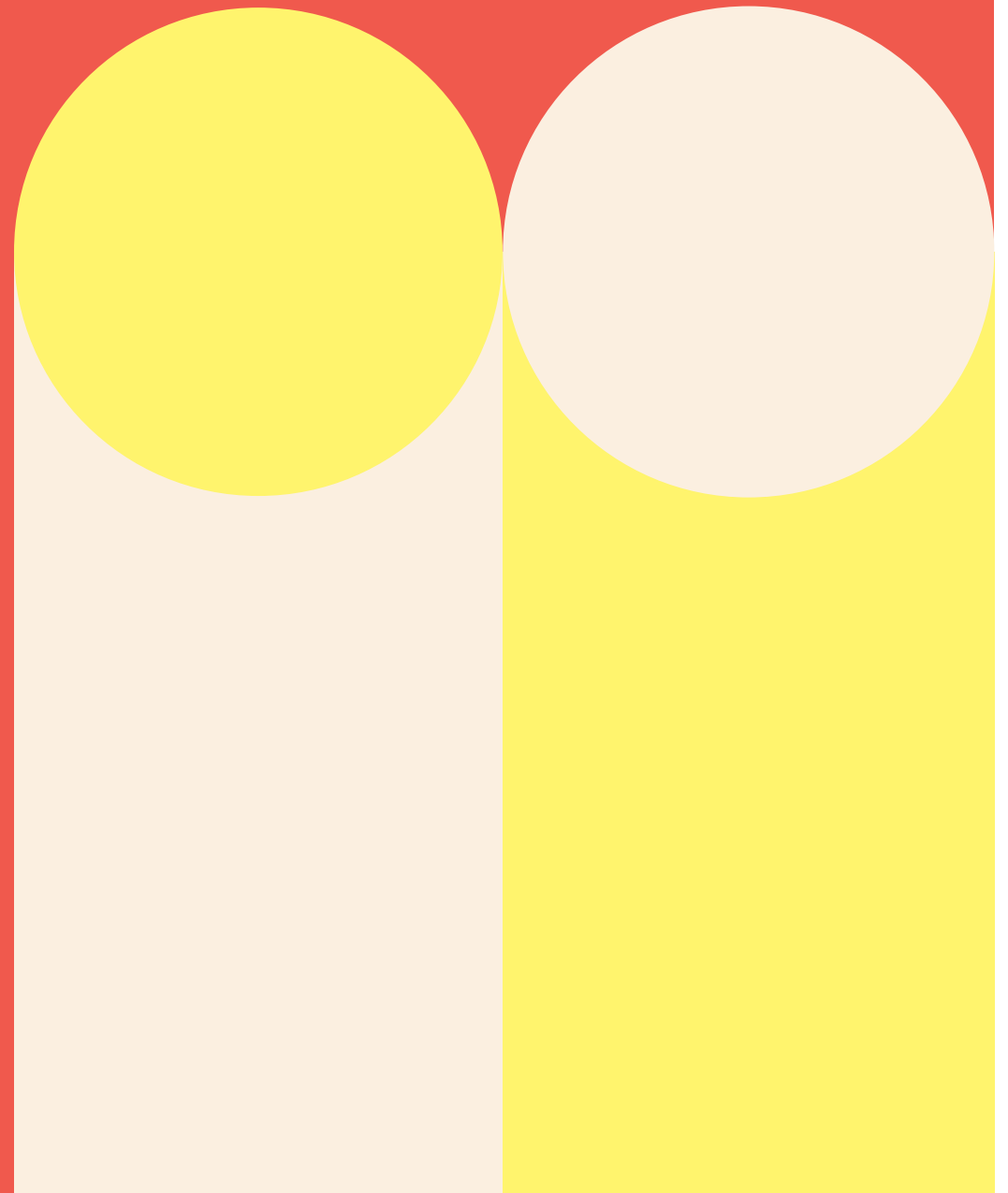


DM

Vejledning til dialogspil

Udviklet af forsker og konsulent Mille Mortensen
for og med Dansk Magisterforening



Spilvejledning

Dialogspillet er for jer, der oplever arbejdsmiljø, der svarer til det grønne eller gule felt i modellen.

Hvis I oplever, at det røde felt mere betegner den situation I er i, eller hvis der er tvivl om, hvorvidt I helt eller delvist befinder jer i det røde felt, bør arbejdsfællesskabet med ledelsen i spidsen i stedet søge ekstern hjælp fra en arbejdsmiljøprofessionel.

I er velkomne til at kontakte DM for sparring.

Et sikkert socialt arbejdsmiljø

Konflikter og uenigheder mellem enkeltpersoner eller grupper bliver løst

Ingen oplever sig ydmyget eller straffet, hvis han/hun taler om egne eller andres fejl, deler tvivl, stiller spørgsmål, foreslår nye idéer eller drøfter arbejdsmæssige uenigheder

Ironi og drilleri forekommer, men, det opleves legitimt at påtale dem hvis de opleves grænseoverskridende.

Et socialt arbejdsmiljø under pres

Der er uløste konflikter, der evt. har ført til alliancer blandt de ansatte. Der tales mere *om* hinanden end *til* hinanden.

Omgangsformen er præget af latterliggørelse, nedgørende drillerier, aggressioner eller anden grænseoverskridende adfærd.

Det opleves utrygt at sige fra, fordi den enkelte risikerer at blive anset for svag eller sensitiv.

Et usikkert socialt arbejdsmiljø

Én eller flere bliver systematisk udsat for grænseoverskridende adfærd fx i form af at blive bagtalt, isoleret, fravalgt, udelukket fra aktiviteter eller tilbageholdt relevante informationer.

Det opleves som umuligt at sige fra, fordi den enkelte risikerer at blive ekskluderet fra fællesskabet.

Der snakkes i krogene og uenighed håndteres ved tavshed

Sådan bruger I dialogspillet

1. Del jer ind i grupper á 3-5 personer. Afsæt minimum 45 minutter til dialogen i grupperne og meget gerne op til 1 time.
2. Hver gruppe får ét spil kort.
3. Start indledningsvis i gruppen med at drøfte, hvorfor I oplever, at det er vigtigt at tale om psykologisk sikkerhed på jeres arbejdsplads. Brug faktaarket om psykologisk sikkerhed til den del af drøftelsen.
4. Vend et kort ad gangen og færdiggør udsagnene fra kortene med eksempler, erfaringer eller oplevelser fra jeres hverdag. Spørg nysgerrigt ind til hinandens svar og perspektiver. Målet er ikke at blive enige, men derimod at give alle deltagere mulighed for at fortælle om deres oplevelser, erfaringer og tanker om hvert udsagn på kortene. Træk et nyt kort, når udsagnet er debatteret. Hvis et kort ikke giver mening, så gå videre og træk et nyt. I skal ikke partout nå alle kort igennem. Det er dialogen i sig selv, der er vigtig.
5. Hvis I gerne vil arbejde videre med en indsats for at udvikle den psykologiske sikkerhed i jeres arbejdsfællesskab, så kan I drøfte tiltag, der kan fremme det. I kan i den forbindelse fokusere på, hvad der kan gøres på forskellige niveauer i jeres organisation. Fx:
 - På det organisatoriske niveau, hvor det kan være dreje sig om at sikre bedre muligheder for samarbejde på tværs i organisationen, politikker der sikrer at der bliver taget lige godt hånd om fx stress i alle dele af organisationen osv.
 - På ledelsesniveau ift. hvordan den enkelte leder arbejder med forventningsafstemning, prioritering, feedback og læring.
 - Hvordan I som gruppe (i den enkelte afdeling eller gruppe) sikrer den gode tone i jeres samarbejde.
 - Hvordan den enkelte kan give eller efterspørge feedback.
6. Afrund det samlede forløb med i fællesskab at drøfte, hvordan I har oplevet dialogen under mødet.

Det er vigtigt, at I også overvejer, hvordan I vil følge op på mødet. Skal I fx lægge et nyt møde i kalenderen, der er mere handlingsorienteret?

Er der brug for at nedsætte en arbejdsgruppe?

Noget helt tredje?

