

Dialogspil

- en metode til at kortlægge og forbedre trivslen på arbejdspladsen



Hvad er en dialogmetode?

En dialogmetode er et værktøj til at arbejde med trivslen på arbejdspladsen. Metoden er baseret på en struktureret dialog mellem medarbejdere og ledere.

Dialogmetoder kan benyttes både af store og små arbejdspladser. På større arbejdspladser anbefales dog, at man arbejder med dialogmetoder i mindre enheder, fx på afdelings-, gruppe- eller projektniveau.

Kort om metoden: I dialogspillet bliver en række udsagn om det psykiske arbejdsmiljø sat til debat i grupper. Derefter bliver de prioriteret, og deltagerne kommer med løsningsforslag. På den måde kommer man hele vejen rundt i arbejdet med trivslen.

Der er i dag udviklet en del forskellige dialogspil om stress og trivsel, som kan downloades eller købes. I denne vejledning beskriver vi én mulig metode, og samtidig giver vi dig adgang til nogle spillekort og et handlingsark (IGLO-arket), som kan downloades fra www.frastrerstiltrivsel.dk¹.

Hvornår kan metoden bruges? Dialogspil kan benyttes til at kortlægge trivslen og prioritere indsatsområder, dvs. de områder man ønsker at fokusere på i trivselsarbejdet, samt komme med forslag til at forbedre arbejdspladsens trivsel.

Deltagere: Arbejdspladsens medarbejdere og ledere.

Tidsforbrug: 2 møder af 2-3 timers varighed med 2-3 ugers mellemrum. Hertil kommer 3-4 timers forberedelse for ansvarsgruppen.

Vejledningens målgruppe: Denne vejledning er skrevet til den ansvarsgruppe, som står for at gennemføre dialogspillet.

¹ Denne vejledning er udarbejdet af Videncenter for Arbejdsmiljø, inspireret af metode og spillekort fra projekt Viden og Stress (www.videnogstress.dk).

Fakta om Dialogspil

Hvad kan metoden bruges til?

Et dialogspil er et godt værktøj til at sætte gang i en dialog om arbejdsmiljø og trivsel. Spillet fungerer som en uformel, men struktureret metode til at arbejde med at forbedre trivslen på arbejdspladsen.

I dialogspillet er der fokus på, at alle bidrager til dialogen. På spillets kort er en række udsagn, som deltagerne drøfter. I fællesskab tager deltagerne stilling til, om og hvordan udsagnet er en faktor, der påvirker forholdene på arbejdspladsen.

Hvad kommer der ud af dialogen?

Dialogspillet slutter af med, at deltagerne arbejder med løsningsforslag til udvalgte trivselstemaer. På baggrund af input fra deltagerne skal I (ansvarsgruppen) udarbejde og iværksætte handleplaner for konkrete forandringstiltag.

Styrker

- Spillets kort gør det nemmere at få talt om følsomme temaer og problemer, idet man ikke selv behøver at bringe temaer på banen.
- Metoden bygger på stor deltageraktivitet, hvilket giver engagement.
- Metoden sikrer, at de, der normalt ikke siger så meget, får lettere ved at komme til orde.

Udfordringer

- Hvis I selv vil udvikle dialogspillets kort, kan processen blive langstrakt og tidskrævende. Vælger I at benytte et standardspil, kan der være branchespecifikke forhold, som spillet ikke dækker.
- Det er en udfordring at få fulgt ordentligt op på spillet – og sikre handling på baggrund af resultatet.

Forberedelse

1. Beslut, hvem der skal med. Inviter deltagerne.
2. Bestil møderum og eventuel forplejning.
3. Overvej om lokalet er velegnet fx i forhold til god akustik, og om spillets produkter kan hænge til udstilling i perioden mellem møde 1 og 2.
4. Få fat i de nødvendige materialer: download spillekort, de tre spilleplader, prioriteringsliste og guides til grupperne og print dem i rigeligt antal. Spillepladerne printes på hhv. grønt, rødt og gult A4 papir - et sæt pr. spillegruppe.
5. Læs vejledningen og spillereglerne grundigt. Ansvarsgruppen skal fungere som spilledere undervejs.
6. Beslut, hvordan grupperne skal inddeles. 4-8 personer i hver gruppe anbefales.
7. Lav en bordplan og stil bordene op på en hensigtsmæssig måde. Fx i grupper med plads til 4-8 personer.
8. Overvej, hvilke succeskriterier der er for processen og resultatet.
9. Aftal, hvordan og hvornår I vil sikre, at handleplanerne bliver sat i værk.

Opmærksomhedspunkter:

Både ledere og medarbejdere kan deltage i spillet sammen. Vær blot opmærksom på, at ledelse og medarbejdere deltager ligeværdigt, og at ledelsespersoner ikke har nogen rolle i forhold til at styre spillet.

I processen skal I understøtte, at deltagerne indgår i dialogen på en konstruktiv måde. Ved spillets afslutning indsamler ansvarsgruppen gruppernes løsningsforslag. Disse skal danne grundlag for handleplaner.

Husk: processen er vigtig

Forskning viser, at det ikke er valget af metode, som i sig selv er afgørende for, om trivselsarbejdet fører til et godt resultat. Det er derimod afgørende, at arbejdet foregår i en god og styret proces. Læs meget mere om gode trivselsprocesser på www.frastrerstiltrivsel.dk

Møde 1

1. Velkomst og introduktion

(Varighed: ca. 15 minutter)

Byd deltagerne velkommen og præsenter dagens program.

Fortæl om, hvorfor spilmetoden er valgt, hvordan spillet indgår i den samlede trivselsproces, og hvad der kommer til at ske efterfølgende.

Herefter skal I afsætte 5-10 minutter til at tale sammen om spillet og formålet. Gør opmærksom på, at spillet også indeholder blanke kort, således at ingen føler udsagnene som begrænsende. Sig evt. lidt om spilleregler for god dialog (se box s. 5).

Gå sammen i grupper på 4-8 personer.

Spillerne skal fordeles på tværs af funktioner og faggrupper. Ledelsen deltager – men kun med en repræsentant i hver gruppe og uden at have en afgørende rolle for spillets fremdrift.

Hver gruppe skal vælge en tidholder og en referent.

Tidholderen skal sikre, at gruppen kommer gennem alle spillets faser. Referenten fremlægger gruppens arbejde i plenum.

2. Spilfase 1 – spillekortenes udsagn drøftes og lægges i bunker

(Varighed: ca. 1 time)

Det skal I bruge: Tre spilleplader (en grøn, en rød, og en gul) samt et sæt spillekort med udsagn pr. gruppe.

Når grupperne er dannet, kan spillet gå i gang. Hver gruppe får et sæt kort med udsagn om psykisk arbejdsmiljø samt en grøn, en rød og en gul spilleplade. Grøn spilleplade er lig med det, I er glade for og ønsker mere af, mens rød spilleplade er lig med det, som I vil forbedre. Gul spilleplade er lig med det, som ikke er i fokus nu og som kan vente.

Tag kortene frem. I skal nu skiftes til at tage et kort og læse det op. Den der har læst kortet op, indleder med sin mening om udsagnet, hvorefter gruppen diskuterer og vurderer kortets udsagn.

Efter dialogen skal kortet placeres på enten den grønne, røde eller gule spilleplade, alt efter om udsagnet svarer til noget man er glad for, noget der skal forbedres eller noget der ikke er i fokus lige nu.

EKSEMPLER:

Hvis man synes, at følgende udsagn: "Vi har et højt fagligt niveau", er vigtigt og fungerer og bør fastholdes, så placeres kortet på grøn spilleplade.

Hvis man synes, at følgende udsagn: "Vi er gode til at håndtere konflikter" er vigtigt og skal forbedres, så placeres kortet på rød spilleplade.

Hvis man synes at følgende udsagn "Der er klare mål for mit arbejde" ikke er særligt vigtigt for ens trivsel lige nu, placeres kortet på den gule spilleplade.

Hvis I ikke kan blive enige, bliver kortet placeret på den gule spilleplade. Alternativt kan I aftale, at én persons mening tæller. Det vil sige, at hvis blot én person mener, at udsagnet er vigtigt, så bestemmer vedkommende kortets placering.

Når kortet er placeret, læser næste spiller et kort op. Dialogen fortsætter, indtil gruppen har placeret alle kort på spillepladerne. Hvis I synes, at der mangler et tema, har spillet et antal blanke kort, som I selv kan udfylde.

Vær opmærksom på, at I ikke placerer alle kort på samme spilleplade.

Dialogspil trin for trin:

Møde 1

1. Velkomst og introduktion
2. Spilfase 1 – spillekortenes udsagn drøftes og placeres på spillepladerne
3. Spilfase 2 – spillekortene prioriteres
4. Afslutning og besøgsrunde

Møde 2

5. Spilfase 3 – idéer til løsninger og handling
6. Opsamling og evaluering

3. Spilfase 2 – spillekortene prioriteres

(Varighed: ca. 1 time)

Det skal I bruge: Kortene fra rød og grøn spilleplade og prioriteringslisten.

Dialog om prioritering

Nu skal kortene fra rød og grøn spilleplade prioriteres. Kortene fra gul spilleplade lægges væk, da I har besluttet at de kan vente. Skriv på hvert enkelt kort, om det er fra grøn eller rød spilleplade.

Hver spiller får lidt tid til at kigge alle kortene igennem igen og udvælge sine tre vigtigste udsagn. I en talerunde begrunder hver spiller på skift sine valg. Det giver spillerne mulighed for at revurdere deres egen prioritering.

Afstemning

Hver spiller har fem point, som kan fordeles på ét eller flere udsagn. Et point markeres med en streg på det pågældende kort.

Når alle spillere har noteret deres point, tælles pointene sammen for hvert kort. Det kort, som har fået flest point er vigtigst. Kortet med næst-flest point er næst-vigtigst osv.

Gruppen drøfter resultatet af prioriteringen. Referenten skriver gruppens tre prioriteringer og korte begrundelser ned på prioriteringslisten. Prioritering skal fremgå tydeligt i rækkefølge: 1. prioritet, 2. prioritet og 3. prioritet. På listen skriver gruppen deres navne eller gruppenummer. Listen hænges op i et fælleslokale.

4. Afslutning og besøgsrunde

(Varighed: 20-30 minutter)

Efter spilfase 2 skal der være tid til en vand eller en kop kaffe og til at gå rundt og kigge på andre gruppers prioriteringer.

Spillet kan evt. suppleres med, at en eller to personer bliver stående ved flipoverarket og kan fortælle "gæsterne" om prioriteringen.

Formålet med besøgsrunden er, at I skal inspirere og lade jer inspirere af de andre gruppers arbejde. Spørg til de andres begrundelser for deres valg og prioritering af udsagnene og fortæl om egne valg og begrundelser.

På den måde får I nye vinkler og indtryk samt en fælles forståelse af arbejdsmiljø og trivsel.

Til sidst samles I, og dagens møde evalueres kort. Hvad har vi fået ud af i dag? Hvad skal der ske på næste møde?

Det anbefales, at gruppernes arbejde kan hænge til udstilling imellem de to møder, så man kan gå forbi og tænke over udsagnene.

Møde 2

1. Spilfase 3 – idéer til løsninger og handling

(Varighed: 1-2 timer)

Det skal I bruge: Gruppernes prioriteringslister og tre IGLO-ark pr. gruppe.

Deltagerne samles i samme grupper som ved første møde. Gruppen skal nu finde mulige løsninger og konkrete handlingsindsatser til forbedring af de prioriterede udsagn.

Indled evt. kort jeres gruppearbejde med at genlæse alle prioriteringslisterne og med at tale om, hvad I har hørt fra de andre grupper i besøgsrunden, der afsluttede sidste møde. Fortæl om noget, som har undret eller inspireret jer. Det kan også være, I har tænkt over noget siden sidst. Drøft om I vil ændre på jeres egne prioriteringer. Hvis det er nødvendigt, så skriv den nye prioritering på et nyt ark.

Nu skal I bruge IGLO-arkene til at fastlægge konkrete opgaver og handlinger for hver af de tre prioriterede områder. IGLO-arket har 4 felter, et for hvert af IGLO'ens 4 niveauer: Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation. Organisation skal her forstås som arbejdspladsens MED/samarbejdsudvalg og øverste ledelse, som sætter rammer og vilkår for arbejdet.

Diskuter i gruppen, hvad man på de enkelte niveauer kan gøre for at forbedre det valgte område. Skriv forslagene til hvad der kan gøres på de enkelte niveauer ind i IGLO-arket.

Referenten skriver jeres konkrete handlinger på arkene, og sammen hænger I arkene op i fælleslokalet – igen med navne eller gruppenummer på.

2. Opsamling og evaluering

(Varighed: 15-20 minutter)

Også på dette møde gennemføres en kort besøgsrunde, hvor alle har mulighed for at se hvad de andre grupper har arbejdet med.

Mødet afsluttes med en samlet evaluering af de to spillemøder i plenum. Spillelederen eller en anden fra ansvarsgruppen lægger ud med at opsummere, hvad han/hun ser som det vigtigste udbytte af jeres dialogspil. Dette sættes til diskussion i mindre grupper og til debat i plenum.

Mødet slutter med, at ansvarsgruppen fortæller, hvornår og hvordan der vil blive fulgt op på dialogspillet. I første omgang samles gruppernes arbejde i et referat og en handleplan, som udsendes til alle.

Spilleregler for den gode dialog

Før I går i gang med spillet, kan det være en fordel at ridse spilleregler for god dialog op. Nedenfor er et eksempel:

1. Vi vil den åbne dialog
2. Vi vil lytte til hinanden
3. Vi vil forsøge at forstå
4. Vi hilser forskellighed velkommen
5. Vi ser fremad og er konstruktive