

KULTURDIALOG: Beskrivelse

Nedenfor gengives beskrivelse fra rapporten ”Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV-arbejdet”, side 125. Rapporten i sin helhed kan hentes på Arbejdstilsynets hjemmeside: <http://www.at.dk/sw60268.asp>.

Den almene metodebeskrivelse (*Fra Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV-arbejdet*)

Kulturdialogen er en metode, hvor formålet er at arbejde med udvalgte områder af arbejdspladsens kultur. Idéen er, at der *forud* for selve kulturdialogen i medarbejdergruppen udvælges områder af arbejdspladsens kultur, som antages at være særligt vigtige for det psykiske arbejdsmiljø. Herved fokuseres dialogen så vidt muligt og dermed kommer man dybere i problemstillingerne. Grundtanken er, at kulturen på arbejdspladsen spiller en særlig rolle, når det drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø.

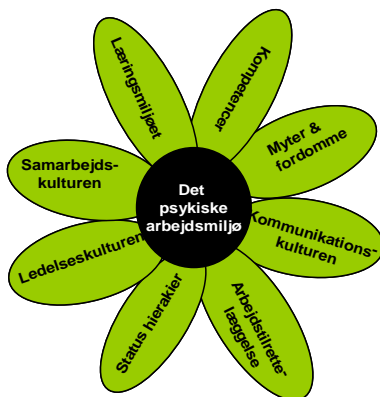
Kulturdialogen tager udgangspunkt i en forståelse af kultur, som medarbejdernes måder at forstå, tænke og handle på, som over tid har sat sig igennem som de gængse. Kulturen kommer til udtryk i de værdier, fortolkninger, tanke- og handlemønstre, som er indlejret i den måde, som vi skaber mening og handler på i hverdagen.

Kulturdialogen vælges, når der er brug for en struktureret og fokuseret ramme, og når de kritiske områder af det psykiske arbejdsmiljø overordnet set er velkendte. Opstillingen af kulturtemaer sker i samarbejde med en konsulent med faglig kompetence på området. Dialogen gennemføres som en del af en velstruktureret proces, som leder frem til en handlingsplan. Metoden sættes naturligt ind i en projektramme. Det vil sige, at en mindre gruppe/projektgruppe har til opgave at iværksætte, gennemføre, samle op på dialogen og træffe beslutninger, herunder at inddrage strategiske overvejelser.

Kulturdialogen gennemføres således:

Identifikation af kulturområder i projektgruppen (sikkerhedsgruppen / ledelsen / særlig gruppe) sker ud fra hvad de ser som vigtige områder for det psykiske arbejdsmiljø og for arbejdspladsens fremtid dvs. i et strategisk perspektiv. I udvælgelsen af kulturområder er fokuseringen på områder vigtigere end detaljeringsgraden, idet konkretiseringen af områderne sker i medarbejdergruppen. Gruppen kan også lave en prioritering af områderne i forhold til deres vigtighed set i et strategisk perspektiv.

De udvalgte områder illustreres i en blomst med kronblade. Fx som følgende:



Kulturdialogen indledes med at en repræsentant fra projektgruppen eller konsulenten præsenterer de udvalgte kulturområder for deltagerne (både ledere og medarbejdere). Hvert område gøres til genstand for en grundig drøftelse i gruppen ud fra følgende spørgsmål: 1) hvad fungerer godt; 2) hvad kan udvikles; 3) hvad kan der konkret gøres for at styrke området. Medarbejdernes synspunkter skrives løbende på flip-overs af gruppelederen.

Vurdering, prioritering og forslag til handlemuligheder kan ske i den store gruppe eller i mindre grupper afhængigt af den samlede gruppes størrelse.

Kulturdialogen afsluttes med, at projektgruppen orienterer om den videre prioriteringsproces og opfølgningen i form af konkrete tiltag.

Efterfølgende kulturdialogen udarbejder projektgruppen et notat med gruppernes synspunkter, som de er beskrevet på de udfyldte flip-overs.

Prioriteringen i projektgruppen kan ske på følgende måde:

Dialogmaterialet gennemses og fortolkes ud fra gruppens forskellige erfaringsvinkler i en struktureret proces. Ud fra projektgruppens forudgående strategiske overvejelser og prioritering af områderne i forhold til deres betydning for det psykiske arbejdsmiljø drøftes og besluttet forandringstiltag.

I forhold til APV-faserne kommer metoden igennem vurdering/diskussion, prioritering og handleplan og retningslinier for handlingsplan.

Kulturdialogmetoden har ikke i sig selv indbygget en handlingsfase, om end det implicit ligger, at der skal tages handling på de planer som vedtages. Selve kulturdialogen forudsætter, at der foreligger en kortlægning, som enten er gennemført som en del af fase 0 eller gennemført via en traditionel APV-kortlægning.

Ressourceanvendelse til metoden

Aktivitet	Aktører	Timer	Faktisk forbrugte timer SFO (18 personer)	Faktisk forbrugte timer Psykoterapeutisk behandlingscenter (60 personer)	Faktisk forbrugte timer Socialcenter (40/23 personer)
Forberedelse af kulturdialogen	APV-gruppen ex. 4 personer 3 møder á 2 timer	24 timer	42 timer	42 timer	14 timer
Uddannelse i kulturdialogmetoden					75 timer
Afholdelse af kulturdialogmødet	Alle medarbejdere ex. 25 personer 2½ timers varighed	68 timer	45 timer	90 timer	46 timer
Andet kulturdialogmøde				90 timer	
Opfølgingsmøder i APV-gruppen	2 møder á 2 timer	16 timer	28 timer	28 timer	14 timer
Timer i alt		108 timer	115 timer	250 timer	149 timer
		4,3 t.	6,3 t.	4,1 t.	6,4 t.

Potentielle styrker og svagheder

Styrker

Kulturdialogens styrke i forhold til andre dialogmetoder er, at den på en struktureret måde giver mulighed for at drøfte kulturtemaer, som det normalt er vanskeligt at gå i dybden med.

Elementer af fase 0

Kulturdialogmetoden er en af de to metoder, der er tættest på at indeholde en fase 0. Der blev taget stilling til hvilket tema, som skulle være det centrale (med tilhørende undertemaer) og der skulle laves en tids- og handlingsplan for forløbet. I og med at APV-gruppen skal tage stilling hertil, kræver det et forarbejde, som er med til at give gruppen ejerskab til projektet. Eneste metode, der italesætter, at strategiske overvejelser skal indgå i prioriteringen, og at man skal have gjort overvejelserne på forhånd.

Velstruktureret forløb

Metoden er velstruktureret og har en klar beskrivelse af forløbet.

God veksling mellem deltagelse af alle og en arbejdende mindre gruppe

I forløbet veksles der mellem en stor indsats af nogle udvalgte ledere og medarbejdere i projektgruppen (APV-gruppen) og inddragelse og deltagelse af alle (mange) medarbejdere. Med en projektgruppe, hvor de centrale aktører i organisationen er til stede, har denne den fornødne kompetence. Metoden formår også at veksle mellem inddragelse af alle i vurderingen og en første prioritering af indsatsområder. En prioritering, som i projektgruppen (der er mindre og derfor kan fungere som egentligt analyse- og beslutningsorgan) kan omsættes til en handlingsplan, der er magt og vægt bag.

Svagheder

Kulturdialogen svaghed kan være, at projektgruppen har særlig stor indflydelse på kortlægning og valg af kulturtemaer. Projektgruppens sammensætning skal derfor være velovervejet. Dels skal de kunne være neutrale og besidde et overblik over arbejdspladsens historie og nuværende situation, dels skal de kunne underbygge at det er de absolut vigtigste temaer for flest der vælges, ikke deres egne "kæpheste".