

Anerkendelsesværktøj 3: Dialogkort

# En oplyst anerkendelses- rejse

- nyt perspektiv på stress



Pernille Steen Pedersen

3



**Udgivet af FREMFÆRD**

ISBN 978-87-93668-92-8 (trykt udgave)

ISBN 978-87-93668-93-5 (pdf-udgave)

**Anerkendelsesværktøj 3: Dialogkort – En oplyst anerkendelsesrejse**

Anerkendelsesværktøj 3 er et af tre værktøjer, der er blevet til på baggrund af Pernille Steen Pedersens forskningsprojekt "Ledelse, kerneopgave, arbejdsfællesskaber og stress".

Forskningsprojektet er samfinansieret af CBS, Fremfærd og Rudersdal Kommune, Skanderborg Kommune og Københavns Kommune.

**© Pernille Steen Pedersen september 2019****Projektgruppe:** Henrik Carlsen, Forhandlingsfællesskabet, Nina Roth, KL, Tom Bjerregaard, FOA**Redaktion:** Anne Anthon Andersen**Grafisk design:** Bo Sørensen, Pixel og Papir**Tryk:** Grafisk Rådgivning, Greve

**Om Fremfærd:** Fremfærd er et samarbejde mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked om at udvikle velfærdssamfundets kerneopgaver. Fremfærds arbejde er organiseret i fem ekspertområder, der tilsammen dækker alle de store velfærdsopgaver i kommunerne: Sundhed & Ældre, Børn & Unge, Borgerservice & Beskæftigelse og Kultur & Teknik. På tværs af ekspertområderne arbejder Fremfærds bestyrelse med at samle og formidle ny viden om udvikling af kerneopgaven, om hvordan der fx kan arbejdes med mere kerneopgave og mindre bureaukrati og om at udvikle og afprøve forskningsbaserede værktøjer til at forebygge stress. Du kan læse mere om, hvad Fremfærd er på <https://vpt.dk/om-fremfaerd>.

## Indledning: Dialogkort

”*Man kan jo ikke regne det hele ud, men man kan blive bedre til i situationen at sige; jeg kan faktisk mærke, at det her ikke er den rigtige hjælp for mig. Og når man så har haft talt om det mere neutralt ud fra nogle citater, så er det bare nemmere at sige til og fra i dagligdagen*”

Sådan beskriver en medarbejder sine oplevelser med at spille de dialogkort, som hører til anerkendelsesværktøj 3. Kortene er udviklet med afsæt i interviews med ledere og medarbejdere fra de tre kommuner, der har deltaget i forskningsprojektet. Det er altså alle realistiske og autentiske udtalelser og scenarier, kortene lægger op til dialoger omkring. I dette hæfte kan I læse om, hvordan I spiller kortene. I hæftet præsenterer jeg også en række eksempler på dialoger. Det er mit ønske, at disse vil levere inspiration og lyst til at bringe kortene i spil på jeres arbejdsplads.

## Baggrund

Idéen om at udvikle et dialogspil opstod, da jeg interviewede medarbejdere, der havde afprøvet det øvrige materiale. De foreslog mig at omsætte pointer fra forskningen til dialogkort, som kunne skabe udgangspunkt for samtaler om anerkendelse i en travl hverdag. Denne opfordring tog jeg imod. Dialogkortene er først blevet afprøvet på nogle af de arbejdspladser, der også har afprøvet det øvrige materiale. Derefter har jeg inviteret 30 nye arbejdspladser indenfor forskellige områder, (f.eks. skoleområdet, gymnasier, vej og park, HR-afdelinger) til at afprøve kortene, uden at de på forhånd har haft kendskab til forskningsprojektet. Efter at have anvendt kortene har ledere og medarbejdere givet detaljeret feedback på de enkelte kort, samt videregivet deres erfaringer med at bringe kortene i anvendelse. På baggrund heraf er kortene blevet rettet til.

# Formålet

Formålet med dialogkortene er at inspirere til dialoger, der skal gøre jer klogere på jer selv og hinanden. Meningen er, at det skal være let og fleksibelt at bruge dialogkortene i hverdagen, og at de kan danne afsæt for vigtige dialoger om emner, det ellers kan være svært at tage op.

Tilbagemeldingerne tyder på, at kortene for langt de fleste fungerer godt, og at spørgsmålene åbner op for en dialog, som både skaber indsigt i hinandens behov, men som også igangsætter en refleksion omkring egne behov og mønstre. Her er nogle udpluk fra tilbagemeldinger, som beskriver udbyttet med at spille kortene:



*"De er virkelig gode og giver anledning til diskussion og kendskab til kollegaer. Vi lærer hinanden at kende på en god måde ift. arbejdsmiljøet."*



*"Det er fedt at se, hvordan vi er forskellige personer, og hvordan vi syntes om støtte, hvordan man kan støtte hinanden, og hvad gode kollegaer er. Det giver en indsigt i hinanden, og alle kom til orde."*



*"Vi fandt ud af, hvor forskellige vi er. Vi havde nogle gode snakke, som blev bundet op på kortene, og havde kortene ikke været der, så ville dialogerne blive meget mere problematiske. Kortene bidrager til, at konfliktfyldte ting bliver nemmere at snakke om."*

# Indhold

## Anerkendelsesværktøj 3 indeholder:

- Dette introduktionshæfte med baggrundsviden og inspiration til at bringe kortene ind i arbejdsmiljøarbejdet
- 36 dialogkort fordelt på fire temaer: ”Anerkendelse”, ”Kollegaskab”, ”Ledelse”, ”Moralske konflikter”
- 4 introduktionskort til de enkelte temaer
- 12 introduktionskort til de enkelte runder
- 12 videnkort
- 1 handlingskort til hvert tema
- 1 spilleplade og 5 spillebrikker til runde 2

## Spilleregler

Her er mine idéer og anbefalinger til, hvordan I kan bruge kortene, når I mødes til personalemøder eller andre arrangementer. I kan også finde jeres egne måder at spille på. F.eks. kan I vælge nogle spørgsmål ud, som I synes passer godt til netop det, I vil drøfte. Det er vigtigt for mig at understrege, at dialogen er i fokus, og derfor er det ikke antallet af runder, der er afgørende for, om I får noget ud af kortene.

I kan selv vælge, om I vil bruge videnkortene. Fordelen ved at have dem med er, at de bidrager med en viden fra forskningen, som kan støtte dialogerne. Ulempen er, at de kan tage tid, og at nogle kan opfatte dem som irrelevante. I forbindelse med afprøvningen af dialogkortene har tilbagemeldingerne på videnkortene således været blandet. De fleste finder videnkortene relevante som et supplement og en afrunding på runden.

Til hvert tema er der et handlingskort, som lægger op til drøftelser af, hvilke handlinger og erfaringer, diskussionerne har givet anledning til. Jeg anbefaler, at handlingskortet bringes i spil, uanset hvor mange kort, I har nået at drøfte.

Det er forskelligt, hvor lang tid det tager at drøfte alle kort i et tema. Det afhænger af deltagerantallet, og hvor meget diskussionerne udvikler sig. Nogle kan nå igennem alle tre runder på en time, mens andre når en enkelt runde.

Kortene i temaerne: ”Anerkendelse”, ”Kollegaskab” og ”Moralske konflikter” kan spilles både med og uden en leder. I de fleste afprøvninger valgte man at spille uden en leder og brugte kortene til at styrke kollegaskabet. Andre valgte at tildele lederen en lyttende rolle, for at lederen kunne lære noget om medarbejderne. Andre igen valgte at lade lederen indgå i dialogerne.

### Sådan spiller I:

**1:** Inddel jer i grupper med 3-5 deltagere, vælg et tema og tag de kort, I skal bruge. Aftal hvor lang tid I spiller, og aftalt, om I vil tage videnkortene med i jeres dialoger.

**2:** Vælg en ordstyrer, der læser spørgsmål op, styrer tiden og hjælper til, at den, der taler, ikke bliver afbrudt. Husk at nogle vil have brug for at tænke sig om, inden de svarer. Ordstyren deltagerer også i dialogerne. Som udgangspunkt kræves der ikke specifikke kompetencer – dog kan det være en god idé, at ordstyren på forhånd har læst anerkendelsesværktøj 3.

**3:** Ordstyreren læser introduktionsteksten til det udvalgte tema, og dernæst læses introduktionsteksten til runde 1 højt. Herefter læses spørgsmål 1.a højt. I kan vælge at sætte tidsbegrænsning på svarene, så hver deltager f.eks. får op til 2 min. til at svare på hvert spørgsmål. Husk at det er en del af spillet, at de andre deltagere får mulighed for at reflektere med på svarene og spørge ind til ting, de gerne vil have uddybet.

**4:** Når alle deltagere har svaret på spørgsmål 1.A, tager I spørgsmål 1.B. I spiller dernæst alle de kort, I kan nå. Når der er f.eks. 10 minutter tilbage, læses handlingkortet op. For at I efterfølgende kan dele erfaringer med jeres kollegaer, kan det være en god idé, at alle skriver et par linjer om, hvad de har fået med sig fra spillet, og hvad der har overrasket dem mest. Er der tid, kan I fremlægge disse svar for hele personalegruppen.

# Om de tre runder

Til hvert tema er der tre runder. Hver runde indledes med et introduktionskort, hvorefter der kommer tre spørgsmål. Runden afsluttes med et videnkort.

## Runde 1: "a eller b-runden"

Den første runde indeholder tre kort med spørgsmål, efterfulgt af to eller tre svarmuligheder, som er udsagn fra ledere eller medarbejdere, der er interviewet i forbindelse med forskningsprojektet.

**Eksempel på spørgsmål:** Hvilke af disse citater passer bedst ift., hvordan du gerne vil have hjælp fra dine kollegaer, når du oplever et stort arbejdspress?

- Det er rart, at mine kollegaer tilbyder deres hjælp, uden at jeg har bedt om det
- Jeg skal nok selv sige til, hvis jeg har brug for hjælp

På skift fortæller alle, hvilken svarmulighed der passer bedst og uddyber gerne hvorfor. De andre deltagere kan spørge ind til svaret. Det skal understreges, at svarmulighederne er yderpunkter i et spektrum. Man må gerne sige til et udsagn, at det ikke er dækkende eller uddybe, at "det kommer an på." Det er netop meningen, at der kan komme uddybende svar.

I tilbagemeldingerne på denne runde er det især blevet fremhævet, at det har været rart at have et udgangspunkt for dialogerne, og at runde 1 var en god opvarmning til den åbne runde.

## Runde 2: "Citaterunden"

Den anden runde består af tre kort med citater. Deltagerne skal vurdere, hvor meget eller hvor lidt de kan genkende sig selv i citatet. Til denne runde er der en spilleplade med fem felter og nogle brikker.



**Eksempel på citat:** “Det er dejligt, når min leder er opsøgende og kommer af sig selv, så jeg ikke behøver at ringe efter min leder”.

Hver deltager skal have en brik. Efter at citatet er læst op, lægger alle deltagere deres brikker på det felt, de synes passer på dem. Det første felt svarer til, at man slet ikke kan genkende sig selv, mens det femte felt svarer til, at man fuldstændigt kan genkende sig selv i citatet.

I tilbagemeldingerne på denne runde er det især blevet fremhævet, at pointgivningen fra 1-5 var en god og sjov måde at blive mere bevidste om forskelligheder på.

### Runde 3: "Den åbne runde"

Den tredje runde består af tre kort med åbne spørgsmål. I denne runde er der mulighed for at få branche-specifikke dialoger.

**Eksempel på spørgsmål:** ”Hvad er anerkendelse for dig – fortæl om en situation, hvor du har følt dig anerkendt.”

I starten var denne runde faktisk placeret som runde et. Men det viste sig, at det var bedre, at dialogerne blev varmet op ved hjælp af de kort, hvor der var et udgangspunkt at forholde sig til. F.eks. siger én af dem, der har prøvet kortene: ”I den åbne runde, skal jeg virkelig tænke selv, og hvis jeg har haft mulighed for at sætte nogle tal på, hvor jeg er anerkendelsesmæssigt, så er det også nemmere for mig at sætte ord på det bagefter, fordi de første runder sætter skub i tankerne og refleksionerne omkring f.eks., hvad anerkendelse er for mig.”

I tilbagemeldingerne på denne runde er det især blevet fremhævet, at runden er en god fortsættelse af de foregående runder med mulighed for flere perspektiver. Flere bemærker, at den åbne runde er mere udfordrende, men også spændende, fordi man skal komme med eksempler.

# Cases

I casen kan vi følge dialoger fra runde 1 i temaet: Kollegaskab blandt kollegaerne Tine, Hans, Karen og Mette. Casen bygger på dialoger, jeg har overværet ved afprøvningen af kortene. De pågældende personer har fået fiktive navne.

Læg mærke til hvordan svarmulighederne uddybes i dialogerne, og hvordan tidligere episoder nu kan blive set i et nyt lys. Læg også mærke til, at selv om spørgsmål 1.b kan minde om spørgsmål 1.a, så får vi her nye erfaringer og holdninger i spil, f.eks. hvordan et tilbud om hjælp kan blive modtaget med en oplevelse om, at man ikke er god nok.

## CASE Dialog om spørgsmål 1.a fra temaet "kollegaskab":

Du oplever et stort arbejdspress og er frustreret over, at du skal gå på kompromis med din faglighed: Hvordan kan dine kollegaer bedst hjælpe dig?

- De skal først og fremmest lytte og spørge ind til det, jeg siger
- De skal komme med et løsningsforslag
- De skal lade mig være i fred

**TINE:** *"Nogle gange kan det være svært at hjælpe mig, fordi jeg fokuserer meget på min egen præstation, og hvis jeg ikke selv er tilfreds, så er det næsten ligegyldigt, om andre siger, at de synes, det er perfekt. Så er jeg stadigvæk ikke tilfreds. Men samtidig vil jeg heller ikke kunne undvære støtten fra andre."*

**KAREN:** "Så var det måske derfor, du ikke kunne tage imod min hjælp forleden. For du kunne jo ikke selv anerkende dit eget arbejde. Ville det have været nemmere, hvis jeg ikke havde været så rosende i den situation?"

**TINE:** "Ja, det ville det."

[Efter lidt fnisen går turen videre]

**HANS:** "Jeg ligger et sted mellem et og to også afhængig af, hvor presset jeg er. Jeg kan blive SÅ presset, at jeg ikke kan overskue løsningsforslag, fordi det lægger sig til alt det, jeg i forvejen ikke kan nå. I sådan en situation kan jeg ikke overskue flere handlemuligheder. Specielt hvis jeg så skal bruge enormt meget energi på at forklare, hvorfor jeg ikke har gjort det, der bliver foreslået."

**KAREN:** "Jeg tror hovedsageligt, at jeg vil tage 1'eren, men jeg tror også, ligesom Hans, at det kan blive uoverskueligt, når folk giver løsningsforslag. Det vil hjælpe mig at kunne sætte mig ned sammen med en anden og få et overblik over situationen, i stedet for at få en løsning serveret."

**METTE:** "Jeg ligger mest i den første. Jeg har den indre hårde dommer, så hvis nogen siger til mig, at jeg har gjort det, jeg kunne i den givne situation, så kan det være en kæmpe støtte for mig."

**KAREN (HENVENDT TIL TINE):** "Det kan du vel ikke så godt?"

**TINE:** "Nej. Det er ligegyldigt, hvad folk siger."

**CASE** Dialog om spørgsmål 1.b fra temaet "kollegaskab":

Hvilke af disse citater passer bedst ift., hvordan du gerne vil have hjælp i situationer, hvor du oplever et stort arbejdspress?

- Det er rart, at mine kollegaer tilbyder deres hjælp, uden at jeg har bedt om det
- Jeg skal nok selv sige til, hvis jeg har brug for hjælp

**KAREN:** "Hvis der er nogle, der hjælper mig eller tager over, så kan jeg godt nogle gange føle, at jeg ikke var god nok til det."

**HANS:** "Hvordan kan man hjælpe dig i sådan en situation?"

**KAREN:** "Ved at sige: Det ser ud som om, du har meget travlt. Eller; er der noget, jeg kan hjælpe dig med? Jeg tror også, at det kan være svært at bede om hjælp, fordi man gerne vil vise, at man godt kan. Men jeg tror også, at jeg prøver at sige til mig selv, at det er ok, for der er mange situationer, jeg ikke har været i før, og så er man nødt til at spørge om hjælp."

**TINE:** "Det kommer an på, hvor presset man er. Jeg vil egentlig sætte pris på, at de bare kom ind og gik i gang. Men hvis jeg står med en borger, og de så kommer ind og afbryder, det kan jeg slet ikke tage, for så føler jeg, at det ikke er godt nok det, jeg laver. Man må meget gerne sige, har du brug for hjælp. Det er fint, synes jeg. Men man skal ikke bare komme med alle sine råd, uden at man har spurgt efter dem."

**KAREN:** "Jeg synes, det er enormt svært, hvis folk bare går ind og gør det. Så føler man, at man ikke selv slår til."

**METTE:** *"Jeg synes faktisk, at det er rart, hvis der er nogen, der kommer ind og siger: Du ser ud som om, du har brug for hjælp. Nu gør jeg lige det her. Så jeg ikke selv skal spørge om hjælpen."*

**CASE** **Dialog om spørgsmål 1.c fra temaet "kollegaskab":**

Din kollega skal gøre dig opmærksom på en fejl, som du selv er klar over. Hvordan foretrækker du at få det at vide?

- Jeg foretrækker, at min kollega lader være med at sige tingene alt for direkte
- Jeg foretrækker, at min kollega påpeger fejlen direkte

**HANS:** *"Det kommer an på, hvilken kollega det er, altså om man er tæt på hinanden."*

**KAREN:** *"Jeg vil gerne vide, hvis jeg laver en fejl. Men man kan jo formulere det på mange måder. Ja det må godt være direkte, men det må ikke være sådan; det var måske ikke lige det smarteste at gøre, for så bliver det personligt i stedet for, at det er situationen, der er i fokus. Og så kommer jeg til at tage det mere personligt."*

**METTE:** *"Det er jeg meget enig i. Det er også sådan, jeg bedst kan lide at få kritik. Direkte, men nænsomt."*

**TINE:** *"Helt klart direkte. Man skal kalde en spade for en spade, men sig det hurtigt: "Husk at gøre sådan." Hurtigt, ud af verden. Man behøver ikke at stå med løftet pegefinger."*

**METTE:** "Hvis man er i en situation, hvor man tænker, at det er noget værre lort, og der så er én, der siger, at det kan jeg godt forstå. Det er jo ikke en stor hjælp, men det er rart at vide, at jeg ikke er den eneste."

**TINE:** "Jeg er uenig. Jeg har ikke brug for, at der er andre, der sidder og giver mig ret i noget. Jeg tænker, ja ja, det er godt med dig."

**METTE:** "Jeg har det sådan, at hvis der er en borger, og jeg tænker: Er det mig, der er fuldstændig idiot, eller er der nogle andre, der synes det samme? Så er det en lettelse at høre, at andre også synes, det er svært."

## Opmærksomhedspunkter

Efter at have læst tilbagemeldingerne fra ledere og medarbejdere, der har afprøvet dialogkortene, vil jeg gerne fremhæve nogle input, som det er vigtigt at tænke over, inden I går i gang med at spille dialogkortene. Jeg har samlet tilbagemeldingerne i 3 opmærksomhedspunkter:

### Opmærksomhedspunkt 1: Opfølgning

Det er vigtigt, at der bliver samlet op på dialogerne, for at de kan bruges konstruktivt til at forbedre arbejdsmiljøet. Nogle fremhæver, at det kræver en indsats fra lederens side ift. at følge op. F.eks. udtaler en medarbejder: "Kræver at ledelsen "breder det ud" – så man har mulighed for at bruge kortene gentagne gange og i forskellige grupper med flere forskellige kollegaer".

### Opmærksomhedspunkt 2: Tid

Det er vigtigt at være opmærksom på at afgrænse tiden, især i den åbne runde. Andre fremhæver, at det er vigtigt, at der bliver sat god tid af til at spille spillet, så der er tid til en grundig diskussion.

### Opmærksomhedspunkt 3: Tema: Moralske konflikter

Temaet omkring moralske konflikter vil uundgåeligt åbne op for en diskussion omkring arbejdsvilkår, hvilket kan give anledning til en vis frustration, idet disse vilkår ofte ikke er i den enkeltes magt at løse. Jeg har alligevel valgt at beholde temaet, da mange tilkendegav, at det var rart at få lov til at drøfte vilkårene, og at det undervejs også gave aha-oplevelser. Også inden for dette tema, var der forskel på, hvilken form for hjælp den enkelte har behov for. Derudover var der flere tilbagemeldinger, der pointerede, at det kræver en vis tillid i gruppen af spille netop dette tema.

## Spørgsmål jeg har fået ved afprøvning af dialogkort

Her er en række spørgsmål, jeg ofte har fået, når jeg har været ude og præsentere dialogkortene i forbindelse med afprøvningen. Ved at fortælle jer mine svar håber jeg at besvare nogle af de spørgsmål, I måske sidder med.

### ?: Hvad hvis man ikke kan nå at blive færdig?

Det er ikke formålet, at I skal blive færdige. Én af dem, der har afprøvet spillet skriver f.eks.: ”Det er en af de ting, jeg synes, der er fedt ved det, at man kan spille runderne uafhængig af hinanden. Du behøver ikke runde 1 for at få noget ud af runde 2. Faktisk bliver du aldrig færdig med det her spil.”

Her er en tilbagemelding, hvor teamet havde valgt kun at bruge et enkelt kort: ”Vi brugte kun et enkelt kort – Kollegaskab 1A – og lod hver deltager give et kort bud på, hvad vi hver især tænkte om spørgsmålet/temaet. Alle holdt sig under to minutter, men vi spurgte så ind til det, den enkelte fortalte (nysgerrige spørgsmål som: Kan jeg/vi se på dig, når du er presset – hvad kan jeg/vi gøre for dig – er der forskel på situationerne, når du har mest brug for at jeg/vi lytter og når du har brug for, at jeg/vi kommer med løsningsforslag –

hvad vil du selv gøre, hvis du stod overfor dig i den situation osv.). Det var en meget åben og tillidsfuld og respektfuld runde, hvor alle blev berigede, og vi kom et spadestik dybere i forståelse af hinanden(s adfærd).

### **? Jeg er AMR, hvordan kan jeg konkret gå videre med dialogkortene på min arbejdsplads?**

Her et forslag:

1: Aftal i TRIO'en at I vil spille spillet på et personalemøde, I kan f.eks. udvide mødet med en time. Prøv at spille nogle kort i TRIO'en på forhånd, så I kender spillet.

2: Skriv ud til personalegruppen, at I har aftalt at sætte fokus på trivsel på næste personalemøde, og at I har fundet et nyt, spændende materiale, som I gerne vil prøve af.

3: På mødet introducerer du kortene med afsæt i dette hæfte. Læs evt. reglerne op og mind deltagerne om, at der ikke er nogle rigtige og forkerte svar og at der kan være udtalelser, der ikke passer på én.

4: Når der er 10 minutter tilbage, afbryder du dialogerne og siger, at alle skal spille opsamlingskortet (Husk at informere om dette inden I går i gang). Er der tid, kan I lave en opsamling i plenum.

### **? Nogle af spørgsmålene ligner hinanden. Er det med vilje?**

Flere påpeger, at der er kort, der ligner hinanden. Dette er helt bevidst fra min side, idet det undervejs i afprøvningen har peget på, at det har været en hjælp for refleksionsprocessen hos nogle.

F.eks. skriver én i sin tilbagemeldingen: ”Nogle (af kortene) ligner hinanden meget, men faktisk gjorde det, at flere kom på banen, fordi man havde haft refleksionstid”.



## ? Hvordan sikrer vi, at der kommer aftaler, som fører til handlinger?

I kan bede deltagerne om at skrive de vigtigste refleksioner ned. Derudover har jeg også udviklet et skema, som I kan finde i anerkendelsesværktøj 2.

Det er dog vigtigt for mig at fremhæve, at formålet med dialogerne først og fremmest er at bidrage til at skabe en større forståelse for hinanden.

Lad mig i denne forbindelse fremhæve følgende tilbagemelding: ”Jeg synes, at det var et super godt spil, og det var rigtig rart at sidde og reflektere sammen med kolleger på en struktureret måde – noget som vi sjældent gør. Og der behøver ikke at være en specifik anledning – refleksioner skulle gerne være en almindelig del af livet – og arbejdslivet”

## Feedback

” Hos os var det en god dialogigangsætter indenfor nogle temaer, som normalt kan være svære at tale om.”

” Vi oplevede, at det tog fokus væk fra den enkelte person, samtidig med at vi lærte noget om hinanden. Det skabte et rum, hvor vi talte om problemer, så vi nu kan handle på dem og ikke enkelte personers “forkertheder.” Kortene hjalp os til at komme hurtigt ind til kernen. Andre spil er mere fluffy og giver dig ikke den hjælp til at blive specifik.”

” Det er en kæmpe hjælp til at få sat ord på nogle ting, som det kan være svært at finde ord for. Når jeg læser kortene, så kan jeg godt sige; jamen det er jo det, jeg mener, eller det er sådan jeg har det. Så udsagnene er super, super gode.”

” Det er lettilgængeligt. Jeg synes, det er rigtig fedt, at man kan uddrage elementer af det og bruge dem, og jeg ser det både brugt i små grupper eller store grupper. Men jeg kan faktisk også bruge det til at forberede mig til en MUS-samtale, fordi det rammer nogle områder, der får mig til at reflektere over ting, som er vigtige for mig at tale om i en MUS-samtale. Det har jeg manglet nogle gange.”

”Man vil ikke altid kunne huske alles svar, men det vil sætte nogle ting i gang, så andre kan sige: ”Kan du huske, da vi spillede den runde, der svarerede du 4”, så bliver det lige pludseligt lovligt at sige tingene og italesætte noget af det, der ellers kan give konflikter. Næste gang jeg kommer og lægger en opgave på dit bord, og du siger nej og forklarer, hvorfor du er lidt kort for hovedet den dag, så har jeg respekt for det. Det er i det daglige, at tingene for alvor sker, og dette her hjælper til at lære hinanden bedre at kende.”

”Alle spørgsmål gav rigtig gode refleksioner hos hver enkelt, og det var rigtig rart at have en ramme for at dele hinandens refleksioner – udvide sin horisont og høre, hvordan andre tænker og har erfaringer. Jeg kunne godt lide det fortrolighedsrum, der opstod, og jeg håber, at vi kan spille spillet igen – her gerne med andre temaer eller med andre kolleger”.

# Kun sammen skaber vi et anerkendende arbejdsmiljø

Sådan lyder afrundingsteksten på anerkendelsesværktøj 1 i den oplyste anerkendelsesrejse. Dette tredje step på rejsen har givet input til dialoger til at skabe en anerkendelseskultur. Der er som sagt ingen quick fix, når det drejer sig om anerkendelse, og der er heller ikke en opskrift, som passer til alle. Jeg håber, at anerkendelsesværktøjerne kan give inspiration til, at I kan finde jeres egne måder, at bringe anerkendelser i spil på.

Lad mig give det sidste ord til nogle af mine kollegaer fra CBS, der beredvilligt stillede sig til rådighed for afprøvningen. Den følgende ordveksling stammer fra den opsamling i plenum, der fandt sted, efter at dialogkortene var blevet afprøvet i mindre grupper:

Tine: Jeg er jo enormt nysgerrig efter, hvad mine andre kollegaer har svaret på det her. Man kunne tage et enkelt kort og spørge hurtigt rundt: ”Hvad synes I om det her? Og så lærer vi en lille bitte smule mere om hinanden, og det bidrager en lille bitte smule mere til, at vi kan se hinanden, og det bidrager en lille bitte smule mere til vores trivsel.

Merete: Der vil jeg bare sige, at jeg er ikke vild med de store hurtige runder til sådan et spil her, fordi hvis det skal give noget for mig, så skal der være tid nok til at have en ordentlig diskussion.

Lise: Jeg synes, der er en dynamik i, at vi er 3-4 i en gruppe. Refleksionen opstår netop i de dialoger, vi har her.

Tine: Jeg synes også selv, det var en vildt dårlig idé, jeg kom med der. Jeg fortryder faktisk lidt, at jeg fik sagt det, for jeg kan godt se at man skal have respekt omkring de ting der. Men jeg er stadig nysgerrig efter, hvordan vi sikrer, at det her ikke dør, og der går hverdag i den.

Pernille: For mig at se, så handler det om at få et blik for sig selv og hinanden i hverdagen og bruge det i relationerne og gøre hinanden opmærksomme på det, f.eks. ved at sige: ”Den måde du sagde det på, det var en stor hjælp”.

Merete: Nu vil jeg så lige tage Tine i forsvar her, for jeg synes også, at der er en pointe med, at det bliver fælles viden. At man ender med at have en viden om gruppen som helhed.

Tine: Nu siger jeg lige noget med fare for, at jeg trækker det tilbage igen om lidt. Man kunne også indgå en musketered om, at nu ved vi det her, så man skal være mere ærlig omkring det. Du sagde - måske i en sidebemærkning, at lederen kan jo ikke gætte, hvad medarbejderne tænker, altså man skal jo hjælpe sin leder, og det tog jeg lidt til mig, for man har ofte det her med, at lederen må da kunne se eller regne ud, nej, man bliver nødt til at hjælpe dem til at se det.

Merete: Men det er bare heller ikke altid, at man selv ved det

Pernille: Nej, og det er netop det, som mine værktøjer skal hjælpe til.

Tine: Ja, og nu har vi taget hul på det.





