

LYNGUIDE til dialogkort

Find hele guiden på vpt.dk/nytperspektivpaastress

Dialogkortpakken indeholder

- 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.