

# Dialogspill

En metode for å kartlegge og forbedre arbeidsmiljøet



**Kort om metoden:** I dialogspillet blir man delt inn i grupper som diskuterer en rekke utsagn om det psykiske arbeidsmiljøet. Utsagnene blir deretter prioritert, og deltakerne kommer med forslag til løsninger. Dermed får man jobbet med alle delene av trivselsarbeidet.

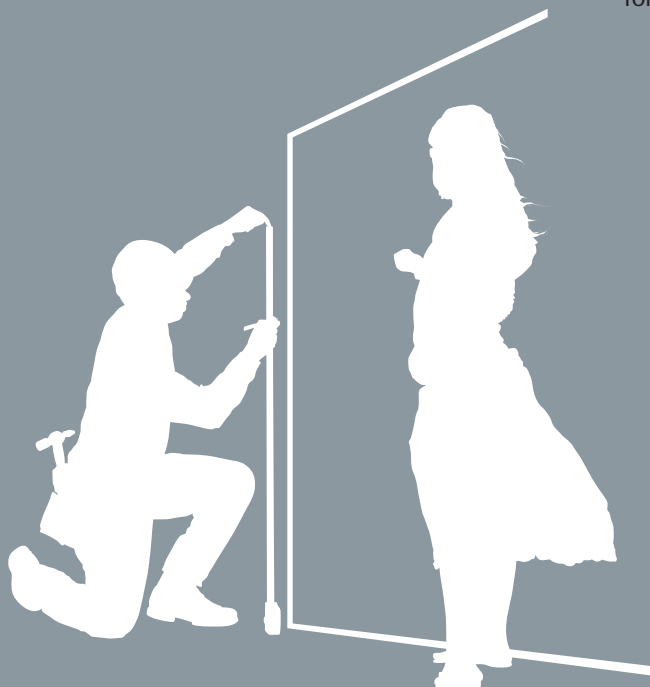
Det finnes en del forskjellige dialogspill om stress og trivsel som kan lastes ned eller kjøpes. I denne veiledningen beskriver vi én mulig metode. Dere kan laste ned spillekort og et handlingsark (IGLO-arket) fra [idebanken.org/trivsel](http://idebanken.org/trivsel)

**Når kan metoden brukes?** Dialogspill kan brukes til å kartlegge trivselen og prioritere de områdene dere ønsker å jobbe med i trivselsarbeidet, og dere kan komme med konkrete forslag for å forbedre arbeidsmiljøet.

**Deltakere:** Medarbeiderne og lederne på arbeidsplassen.

**Tidsbruk:** 2 møter à 2–3 timer med 2–3 ukers mellomrom. I tillegg må ansvarsgruppen sette av rundt 3–4 timer til å forberede møtene.

**Veiledningens målgruppe:** Denne veiledningen er skrevet for gruppen som har ansvar for å gjennomføre dialogspillet.



*Veiledningen er utarbeidet av det danske Videncenter for Arbeidsmiljø i samarbeid med Steen Elsborg, Elsborg & Schantz ApS.*

# Fakta om dialogspill

## Hva kan metoden brukes til?

Et dialogspill egner seg til å få i gang en dialog om arbeidsmiljø og trivsel. Spillet fungerer som en uformell, men strukturert metode for å jobbe med å forbedre arbeidsmiljøet.

I dialogspillet legges det vekt på at alle bidrar til dialogen. På kortene i spillet står det en rekke utsagn som deltakerne skal drøfte. Sammen tar deltakerne stilling til om og hvordan utsagnet er en faktor som påvirker forholdene på arbeidsplassen.

## Hva får dere ut av dialogen?

I den siste delen av dialogspillet jobber deltakerne med forslag til løsninger for utvalgte temaer. På bakgrunn av innspill fra deltakerne skal dere i ansvarsgruppen utarbeide og iverksette handlingsplaner for konkrete endringstiltak.

## Styrker

- Kortene i spillet gjør det lettere å få snakket om følsomme temaer og problemer siden man ikke trenger å ta opp temaene selv.
- Dialog legger opp til stor aktivitet fra deltakerne, og dette gir engasjement.
- Metoden sikrer at de som vanligvis ikke sier så mye, lettere kommer til orde.

## Utfordringer

- Hvis dere ønsker å lage kortene i spillet selv, kan prosessen bli lang og tidkrevende. Hvis dere velger å bruke et standardspill, kan det være bransjespesifikke forhold som ikke blir dekket.
- Det er en utfordring å få fulgt opp spillet ordentlig – og å sikre handling ut fra det resultatet som kommer fram.

## Husk at prosessen er viktig

Forskning viser at det ikke er valget av metode i seg selv som er avgjørende for om trivselsarbeidet fører fram til et godt resultat. Det er derimot avgjørende med en god og styrt prosess.

## Praktiske forberedelser

1. Finn ut hvem som skal være med, og inviter deltakerne.
2. Bestill møterom og eventuelt lunsj.
3. Vurder om lokalet er egnet med tanke på god akustikk og om resultatet av spillet kan henge på veggen fram til neste møte.
4. Dere trenger: «Spillekort med utsagn» – ett sett pr. gruppe, «Prioriteringsliste» og 3 «IGLO-ark» pr. gruppe. Som instruksjon til spillet bør hver deltaker ha "Slik spiller dere dialogspill" foran seg. Dere trenger også et rødt, et grønt og et gult A4-ark som skal brukes som spillebrett, ett sett pr. gruppe.
5. Les veiledningen og spillereglene nøye. Ansvarsgruppen fungerer som spilleleder underveis.
6. Del inn i grupper. Det anbefales at det er mellom fire og åtte personer på hver gruppe.
7. Lag en bordplan og plasser bordene på en hensiktsmessig måte, for eksempel i grupper med plass til fire-åtte personer.
8. Vurder suksesskriteriene for prosessen og resultatet.
9. Bestem hvordan og når tiltakene skal settes ut i livet.

## Vær oppmerksom på følgende:

Både ledere og medarbeidere kan delta i spillet sammen. Men sørg da for at ledelsen og medarbeiderne deltar på like vilkår, og at personer i ledelsen ikke styrer spillet.

I prosessen skal dere sørge for at deltakerne er med i dialogen på en konstruktiv måte. Når spillet er ferdig, samler dere i ansvarsgruppen inn gruppenes løsningsforslag. Disse danner så utgangspunkt for handlingsplanene.

## Dialogspill trinn for trinn:

### Møte 1

1. Velkomst og introduksjon
2. Spillfase 1 – utsagnene på spillekortene drøftes, og kortene sorteres i bunker
3. Spillfase 2 – spillekortene prioriteres
4. Avslutning og besøksrunde

### Møte 2

1. Spillfase 3 – ideer til løsninger og tiltak
2. Oppsummering og evaluering

# Dialogspill | Møte 1

## 1. Velkomst og introduksjon

(ca. 15 minutter)

Ønsk deltakerne velkommen og presenter dagens program. Fortell hvorfor dere har valgt å bruke spillmetoden, hvordan spillet inngår i den samlede trivselsprosessen, og hva som kommer til å skje framover.

Sett deretter av 5–10 minutter til å snakke sammen om spillet og formålet med spillet. Gjør spillerne oppmerksom på at spillet også inneholder blanke kort slik at ingen skal føle at utsagnene er begrensende. Si eventuelt litt om kjøre-regler for den gode dialogen (se tekstboks på neste side).

Gå sammen i grupper på 4–8 personer.

Spillerne skal fordeles på tvers av funksjoner og faggrupper. Ledelsen deltar – men bare med én representant i hver gruppe og uten å ha en avgjørende rolle for framdriften i spillet.

Hver gruppe velger en tidtaker og en referent.

Tidtakeren skal sørge for at gruppen kommer gjennom alle fasene i spillet. Referenten legger fram gruppens arbeid i plenum.

## 2. Spillfase 1 – utsagnene på spillekortene drøftes, og kortene sorteres i bunker

(ca. 1 time)

Dere trenger: Tre spillebrett (et grønt, et rødt og et gult) og et sett med spillekort med utsagn til hver gruppe.

Når dere har dannet gruppene, kan dere begynne å spille. Hver gruppe får et sett med kort med utsagn om psykisk arbeidsmiljø og et grønt, et rødt og et gult spillebrett. Det grønne spillebrettet er til det dere er fornøyd med og ønsker mer av, mens det røde spillebrettet er til det dere vil forbedre. Det gule spillebrettet er til det som ikke er i fokus nå, og som kan vente.

Ta fram kortene. Dere skal nå bytte på å ta et kort og lese det opp. Den som har lest opp kortet, innleder med sin mening om utsagnet. Deretter diskuterer og vurderer gruppen utsagnet.

Etter dialogen skal kortet legges på enten det grønne, røde eller gule spillebrettet, alt etter om utsagnet viser til noe dere er fornøyd med, noe som skal forbedres, eller noe som ikke er i fokus akkurat nå.

## 3. Spillfase 2 – spillekortene prioriteres

(ca. 1 time)

Dere trenger: Kortene fra det røde og grønne spillebrettet og prioriteringslisten. Kortene fra det gule spillebrettet legges vekk siden dere har bestemt at de kan vente.

### Dialog om prioritering

Nå skal kortene fra det røde og grønne spillebrettet prioriteres. Skriv på hvert enkelt kort om det er tatt fra det grønne eller røde spillebrettet.

Hver spiller får litt tid til å se gjennom alle kortene og velge sine tre viktigste utsagn. I en dialogrunde bytter hver spiller på å begrunne valgene sine. Dette gir spillerne mulighet for å revurdere sin egen prioritering.

### Avstemming

Hver spiller har fem poeng som kan fordeles på ett eller flere utsagn. Et poeng markeres med en strek på kortet.

Når alle spillerne har notert poengene sine, legger dere sammen poengene for hvert kort. Det kortet som får flest poeng, er viktigst. Kortet med nest mest poeng, er nest viktigst osv.

Gruppen drøfter resultatet av prioriteringen. Referenten skriver ned gruppens tre prioriteringer og korte begrunnelser på prioriteringslisten. Prioriteringen skal framgå tydelig i rekkefølge: 1. prioritet, 2. prioritet og 3. prioritet. På listen skriver gruppen navnene sine eller gruppenummeret. Listen henges opp i et fellesrom.

## 3. Avslutning og besøksrunde

(20–30 minutter)

Etter spillfase 2 legges det inn tid til noe å drikke eller en kopp kaffe og til å gå rundt og se på prioriteringene til de andre gruppene.

Spillet kan eventuelt suppleres med at én eller to personer blir stående ved flippoverarket og kan fortelle «de besøkende» om gruppens prioritering.

Formålet med besøksrunden er at dere skal inspirere og la dere inspirere av de andre gruppens arbeid. Spør om de andres begrunnelser for valg og prioritering av utsagnene og fortell om deres egne valg og begrunnelser.

Dere får dermed nye synsvinkler og inntrykk i tillegg til en felles forståelse av arbeidsmiljø og trivsel.

Til slutt samles dere og tar en kort evaluering av dagens møte. Hva har dere fått ut av dagen? Hva skal skje på neste møte?

Det anbefales at gruppenes arbeid henger på veggen fram til neste møte, så deltakerne kan se på og tenke over utsagnene når de går forbi.

# Dialogspill | Møte 2

## 1. Spillfase 3 – ideer til løsninger og tiltak

(1–2 timer)

Dere trenger: Gruppens prioritiseringslister og tre IGLO-ark per gruppe.

Deltakerne deles inn i de samme gruppene som på det første møtet. Gruppene skal nå finne fram til mulige løsninger og konkrete tiltak for å forbedre de prioriterte utsagnene.

Dere kan eventuelt innlede gruppearbeidet med å lese gjennom alle prioritiseringslistene og snakke om hva dere har hørt fra de andre gruppene under besøksrunden som avsluttet det forrige møtet. Fortell om noe dere har undret dere over, eller noe som har inspirert dere. Det kan også hende dere har tenkt over noe siden sist. Drøft om dere vil endre på deres egne prioriteringer. Hvis det er nødvendig, skriver dere ned den nye prioriteringen på et nytt ark.

Nå skal dere bruke IGLO-arkene til å finne fram til konkrete oppgaver og tiltak for hver av de tre prioriterte områdene. IGLO-arket har fire felter, ett for hvert av IGLO-ens fire nivåer: Individ, Gruppe, Ledelse og Organisasjon. Organisasjon skal her forstås som arbeidsplassens samarbeidsutvalg og øverste ledelse som setter rammer og vilkår for arbeidet.

Diskuter i gruppen hva man kan gjøre på de enkelte nivåene for å forbedre det valgte temaet. Skriv inn forslagene til hva som kan gjøres på de enkelte nivåene, på IGLO-arket.

Referenten skriver ned forslagene til konkrete tiltak på arkene. Deretter henger dere opp arkene i fellesrommet – også denne gangen med navn eller gruppenummer.

## 2. Oppsummering og evaluering

(15–20 minutter)

Også på dette møtet gjennomføres det en kort besøksrunde der alle får mulighet til å se hva de andre gruppene har jobbet med.

Møtet avsluttes med en samlet evaluering av de to spillmøtene i plenum. Spillelederen eller en annen fra ansvarsgruppen begynner med å oppsummere hva han eller hun ser som det viktigste utbyttet av dialogspillet. Dette diskuterer dere så i mindre grupper og deretter i plenum.

Møtet rundes av med at ansvarsgruppen sier noe om når og hvordan dialogspillet vil bli fulgt opp. Gruppens arbeid samles i et referat og handlingsplan som sendes ut til alle.

### Eksempler (Møte 1):

Hvis dere synes at følgende utsagn: «Vi har et høyt faglig nivå» er viktig og fungerer og bør opprettholdes, legger dere kortet på det grønne spillebrettet.

Hvis dere synes at følgende utsagn: «Vi er flinke til å håndtere konflikter» er viktig og bør forbedres, legger dere kortet på det røde spillebrettet.

Hvis dere synes at følgende utsagn: «Det finnes klare mål for arbeidet mitt» ikke er spesielt viktig for arbeidsmiljøet akkurat nå, legger dere kortet på det gule spillebrettet.

Hvis det er et kort dere ikke blir enige om, legger dere kortet på det gule spillebrettet. Alternativt kan dere bestemme at én persons mening teller. Dette innebærer at hvis én person mener at utsagnet er viktig, så er det han eller hun som bestemmer hvor kortet skal legges.

Når dere har lagt et kort på et av spillebrettene, leser den neste spilleren opp et nytt kort. Spillet fortsetter til gruppen har lagt alle kortene på spillebrettene. Hvis dere mener at viktige temaer mangler, finnes det blanke kort som dere kan fylle ut selv. Sørg for at dere ikke legger alle kortene på samme spillebrett.

### Kjøreregler for den gode dialogen

Før dere setter i gang med spillet, kan det være en fordel å skissere kjørereglene for en god dialog. Ned-enfor ser dere et eksempel på slike kjøreregler:

- Vi ønsker en åpen dialog.
- Vi lytter til hverandre.
- Vi viser forståelse.
- Vi er åpne for forskjellige synspunkter.
- Vi ser framover og er konstruktive.