

Dialogspil om psykologisk sikkerhed

- en metode til at kortlægge og forbedre den psykologiske sikkerhed

Metoden er baseret på en struktureret dialog mellem medarbejdere og leder(e).

Kort om metoden

I dialogspillet bliver en række udsagn om den psykologiske sikkerhed 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 den psykologiske sikkerhed.

Dialogspillet er et godt værktøj til at sætte gang i en dialog, hvor alle bidrager.

Hvordan kan metoden bruges?

Metoden er opdelt i 2 spil.

Det første spil (del 1 – 4) handler om drøftelse af udsagn, prioritering af vigtigheden af disse udsagn – og forslag til løsninger/ændringer/tiltag.

Det andet spil (del 5 – 7) handler om at gå mere i dybden med løsninger og konkrete handlinger. Her kigges nærmere på, hvad den enkelte, gruppen, arbejdsmiljøorganisationen og ledelsen kan gøre.

I beslutter selv, om I vil arbejde med begge spil - eller nøjes med det ene spil.

Hvis I gerne vil ændre på metoderne, så de passer bedre til jer, så er I meget velkomne til det. På intra ligger spilleguiderne i word og libre, så I kan ændre på teksten i dem.

Tidsforbrug

Tidsforbruget afhænger af antal spillere og graden af diskussionslyst ☺

For spil 1 afsættes cirka 2 timer.

I kan tilpasse spillet, så det passer til den tid, I har til rådighed ved f.eks. at ændre på antallet af spillekort.

For spil 2 kan I bedre afsætte den tid, som I har til rådighed – men vi vil også anbefale 2 timer til denne del.

Opfølgning

På baggrund af input fra deltagerne skal ansvarsgruppen (TRIO, AMG ...) 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.

Forberedelse for ansvarsgruppen

1. Beslut, hvem der skal med. Invitér deltagerne.
2. Bestil møderum og eventuel forplejning.
3. Overvej om lokalet er velegnet – f.eks. i forhold til akustik – og om spillets produkter kan hænge til udstilling.
4. Beslut, hvordan grupperne skal inddeles. 4 – 5 personer i hver gruppe anbefales.
5. Lav en bordplan og stil bordene op på en hensigtsmæssig måde.
6. Udskriv de relevante materialer – til hver gruppe:
 - Spilleguide til spil 1
 - Spilleplader
 - Spillekort
 - Prioriteringsliste
- Til spil 2 – til hver gruppe:
 - Spilleguide til spil 2
 - 3 x OVAL-papir
7. Medbring tape, hvis I vil hænge produkterne op.
8. Overvej, hvilke succeskriterier, der er for processen og resultatet.
9. Aftal, hvordan og hvornår I vil sikre, at handleplanerne bliver sat i værk.
10. Aftal hvem der byder velkommen, og hvem der styrer spillets gang.

Ved spillets afslutning indsamler ansvarsgruppen gruppernes løsningsforslag. Disse skal danne grundlag for handleplaner.

Dialogspil trin for trin

Spil 1:

- Velkomst og introduktion
- Del 1: Spillekortenes udsagn drøftes og placeres på spillepladerne
- Del 2: Spillekortene prioriteres – forslag til løsning/ændring/tiltag – ophængning af resultat
- Del 3: Besøgsrunde
- Del 4: Opsamling i plenum – og det videre forløb

Spil 2:

- Introduktion
- Del 5: Løsninger og konkrete handlinger
- Del 6: Besøgsrunde
- Del 7: Opsamling i plenum – og det videre forløb

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

Hos os er det tilladt at tale om fejl og uhensigtsmæssig-heder samt vise sårbarhed og tvivl

Vi spørger om råd, når vi er i tvivl

Vi betragter enhver arbejdsopgave som en mulig læringsituation

Vi har alle det samme fælles mål for arbejdet

Vi gode til at minde hinanden om, at vores arbejde er komplekst og derfor indebærer risici for at lave fejl

Vi efterspørger andres mening, observationer, synspunkter og nye idéer

Hos os er der en forventning til, at den enkelte giver udtryk for væsentlige synspunkter

Vi skaber rum for, at der "skyldfrit" kan tales om fejl og hvad der skal til for at forebygge, at det sker igen

Vi er gode til at sige "tak", når andre stiller spørgsmål, kommer med kritik, deler bekymringer, undring og kommer med nye idéer

Vi sikrer, at der er tid og rum til feedback og åben dialog

| | |
|---|---|
| <p>Vi tilbyder hjælp og støtte – både til den enkelte, men også til den organisatoriske læring</p> | <p>Vi er åbne for, at der kan være andre og bedre måder at udføre opgaven på</p> |
| <p>Hos os er der en forventning til, at den enkelte giver udtryk for væsentlige synspunkter</p> | <p>Vi oplever mulighed for støtte, når vi står i svære situationer</p> |
| <p>Vi er gode til at samarbejde på kryds og tværs af faggrupper og afdelinger</p> | |
| | |
| | |

Vi er gode til at samarbejde på kryds og tværs af faggrupper og afdelinger

Hvis vi er i tvivl om noget, er vi aldrig bange for at spørge ledelsen

Vi anerkender hinandens fagligheder og kompetencer

Ingen vil bevidst handle på en måde, der undergraver en andens indsats

Vi afviser ikke andre for at være forskellige fra os

Vi er gode til at give og modtage feedback, uden det opleves som kritik

**Vi er gode til at anerkende hinanden
og sige "tak"**

**Vi støtter hinanden, når vi har
oplevet svære situationer**

**Problemer og udfordringer bliver
altid adresseret til de rette
personer, så der kan handles på det**

**Vi modtager nye tiltag med
nysgerrighed og åbenhed**

**Ledelsen er god til at bakke op om
nye tiltag og forslag**

**Ledelsen kender mine faglige
kompetencer og udfordrer mig
positivt**

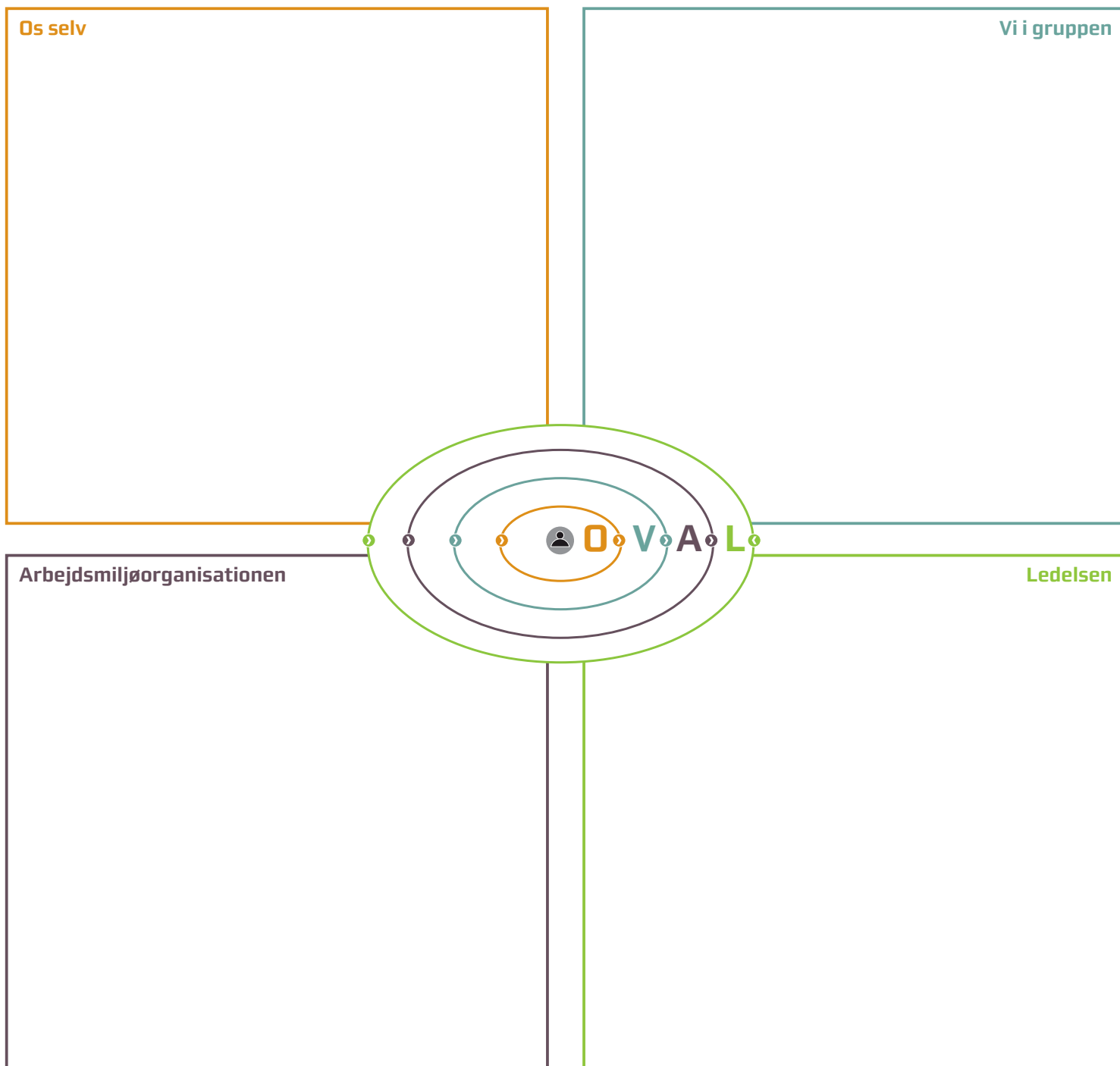
| |
|--|
| |
|--|

| |
|--|
| |
|--|

| |
|--|
| |
|--|

| |
|--|
| |
|--|

Emne: 



Roller i en helhedsorienteret forbedringskultur

I Region Midtjylland vil vi:

- > Styrke handlekraften i arbejds miljøarbejdet <
- > Tænke arbejds miljøet ind i det daglige arbejde <
- > Understøtte kvalitet og patientsikkerhed <

Sådan spiller I!

Del 1: Selve spillet

1. Læg de 3 spilleplader ud på bordet mellem jer.
2. Læg kortene ud på bordet med tekstsiden synlig.
3. Den første person vælger et kort og læser det højt. Den der har trukket kortet indleder med sin mening om udsagnet, hvorefter kortet gives videre til næste person ved bordet, som nu giver sin mening om udsagnet til kende. Alle deltagere i gruppen skal have kortet og muligheden for at give sin mening til kende.
4. Når alle har haft kortet, beslutter I sammen, hvorvidt kortet skal ligge på grøn, gul eller rød spilleplade.

Grøn:

Grøn spilleplade er lig med det, som I er glade for – og ønsker mere af.

Rød:

Rød spilleplade er lig med det, som I vil forbedre.

Gul:

Gul spilleplade er lig med det, som ikke skal være i fokus nu – og kan vente.

P-plads:

Hvis I er uenige om, hvorvidt kortet skal placeres i rød eller grøn, så placér den på P-pladsen.

5. Når kortet er placeret, trækker næste spiller et kort, og spillets punkt 3 og 4 gentages.

Del 2: Prioritering

6. Kortene fra gul spilleplade lægges væk, da I har besluttet, at de kan vente.
7. Nu skal kortene fra rød og grøn spilleplade prioriteres. Skriv på hvert enkelt kort, om det er fra rød eller grøn spilleplade. Spillepladerne fjernes, og kortene fra rød og grøn lægges ud på bordet foran jer.
8. Hver spiller vælger nu 3 kort med de udsagn, de synes, der er allervigtigst.
9. Afstemning: Hver spiller har fem point, som kan fordeles på ét eller flere kort. Ét point markeres med en streg på det pågældende kort.
10. Det kort, der har fået flest point, noteres under 1. prioritet på "Prioriteringsarket". Det med næst flest point, noteres under 2. prioritet og herefter 3. prioritet. Skriv en kort begrundelse under hver prioritering, hvorfor I i gruppen synes, at det er vigtigt.
11. På arket skriver gruppen deres navne – og hænger det op i lokalet.

DET SKAL I BRUGE:

Tre spilleplader (en rød, en grøn og en gul) pr. gruppe samt spillekort med udsagn.

DET SKAL I BRUGE:

Kortene fra rød og grøn spilleplade samt prioriteringslisten.

Del 3: Besøgsrunde

12. Det er tid til vand, kaffe eller the og til at gå rundt og kigge på andre gruppers prioriteringer – og forslag.

Eventuelt bliver 1 – 2 personer stående – og fortæller "gæsterne" om jeres prioritering og forslag.

Formålet med besøgsrunden er, at I skal 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.

Del 4: Opsamling i plenum

13. Til sidst samles I, og dagens møde evalueres kort.

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

Det aftales, hvordan der samles op på resultaterne – og hvordan I bliver inddraget i det videre forløb.



Sådan spiller I!

Del 5: Løsninger og konkrete handlinger

1. Indled eventuelt jeres gruppearbejde med at tale om, hvad I har hørt fra de andre grupper i besøgsrunden. Drøft om I vil ændre på jeres egne prioriteringer. Hvis det er nødvendigt, så skriv den nye prioritering på en ny side.

DET SKAL I BRUGE:

Prioriteringslisten og
tre OVAL-ark pr. gruppe.

2. Brug OVAL-arkene til at fastlægge konkrete opgaver og handlinger for de tre prioriterede områder. I skal bruge et OVAL-ark pr. område.

OVAL-arket har fire felter, et for hver af OVALens fire niveauer:

- Os selv: Den enkelte medarbejder
- Vi i gruppen: Vores team, afsnit, afdeling.....
- Arbejdsmiljøorganisationen: Arbejdsmiljøgruppen, LMU; Arbejdsmiljøteamet på AUH....
- Ledelsen: Afsnitsledelsen, Afdelingsledelsen.....

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 OVAL-arket og noter, hvem der skal gøre hvad – og også gerne hvornår.

Når de tre OVAL-ark er udfyldt, hænger I arkene op i lokalet – igen med navne på gruppemedlemmerne.

Del 6: Besøgsrunde

3. Så kan I gå rundt og kigge på andre gruppers forslag.

Eventuelt bliver 1 – 2 personer stående – og fortæller "gæsterne" om jeres forslag til løsninger og konkrete handlinger.

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

Del 7: Opsamling i plenum

4. Til sidst samles I, og dagens møde evalueres kort.

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

Det aftales, hvordan der samles op på resultaterne – og hvordan I bliver inddraget i det videre forløb.