

Projekt: Dialogmøder på arbejdspladsen

Ved projektkoordinator Inger Lise Eriksen-Jensen

Dialog er med til at forebygge mobning

Det igangværende projekt for Sundhed og Omsorg i Århus Kommune har nu nået en milepæl. I skrivende stund har vi gennemført dialogmøderne på alle deltagende arbejdspladser og den fremadrettede dialogproces er sat i gang.

Mål med dialogmøder på arbejdspladsen

Dialogmøderne er med til at give en fælles viden, både til den enkelte medarbejder og den daglige leder. Samtidig sætter møderne en proces i gang i arbejdsteamet.

Erfaringer fra arbejdet med mobning viser, at det er dialogen, der virker. Metoden er valgt ud fra en mangeårig erfaring om, at

- et problem, der bores i, kan blive betændt – blive værre.
- et problem, der negligeres, kan vokse i det skjulte – blive værre.
- et problem, der tages op – tages hånd om – uden at det handler om at udpege syndere eller ofre, uden at udstille problembærerne, kan som regel løses.

At udpege problembærerne løser altså ingenting. At give støtte til dem, der har oplevet noget problematisk, er en helt anden sag.

Indhold på dialogmøderne

Overskriften på dialogmøderne er ”Hvordan kan jeg selv være med til at skabe trivsel på min arbejdsplads”. Den røde tråd gennem møderne er, at få skabt en fælles platform, en fælles viden, et fælles sprog og dermed et fælles udgangspunkt. Målet er at give både den enkelte medarbejder og det samlede team et bedre udgangspunkt i forhold til trivlsen.

Fokus i jobdelen - og dermed også på dialogmøderne - er at ændre destruktive samværsformer til konstruktive med henblik på at skabe et positivt psykisk arbejdsmiljø. Der sættes ikke fokus på de konkrete mobbesituationer. Ingen bliver udstillet. Der tildeles ikke skyld. Det, der til gengæld er i centrum, er ”hvad er det, vi gerne vil have mere af og hvad vil vi gerne have mindre af” i vores samvær og samarbejde i arbejdsteamet.

Dialogmøderne veksler mellem egen refleksion, videninput, dialog enten med sidemand eller i grupper samt dialog i plenum. Mødet indledes med refleksion og dialog om egne erfaringer med negative handlinger. Derfra tages afsæt i hvordan negative handlinger over tid kan blive til mobning, hvis de får lov at fortsætte. Med dialogen skabes en bedre forståelse og indlevelse i, hvad mobning gør ved både mennesker og arbejdsmiljøet.

Deltagerne kommer også rundt om konflikter, både hvad de har af betydning for den enkelte, og hvordan de påvirker arbejdsmiljøet, hvis der ikke tages hånd om dem. Igennem hele forløbet får deltagerne afprøvet at sætte ord på det, der ellers kan føles så svært at få sagt i hverdagen.

Den efterfølgende proces

Målet er at nå frem til en fælles forståelse af, af at et psykisk arbejdsmiljø fremmes mest, hvor dialogen kan foregå åbent og ligeværdigt. Dette gøres ved at møde hinanden med anerkendelse og samtidig arbejde med de problemer, der opstår. Det er vigtigt at lære at kunne takle problemerne, når de opstår, så der for eksempel ikke opstår tavshed og tabuer, som er den bedste grobund for mobning.

Der er tale om en fortløbende proces, der starter med dialogmøder, fulgt op af en proces over længere tid med dialoger på arbejdspladsen og derfra munder den samlede indsats ud i reelle forebyggelsestiltag. Sidste del iværksættes på Temadage, der afholdes på tværs af de deltagende arbejdspladser.