

DEN GODE KOLLEGA 2.0

*Dialog om dilemmaer
Udveksling af holdninger
Redskab til provster,
arbejds miljørepræsentanter
og tillidsrepræsentanter*

3	INTRODUKTION
4	NOTER / TIL DINE EGNE NOTATER
5	REDSKABETS FORMÅL
5	<i>Redskabet bidrager til to ting:</i>
6	DIALOG OM DILEMMAER
7	KOMMUNIKATIONSSPEJLET
8	INDEN I GÅR I GANG
9	HVORDAN BRUGER I REDSKABET
10	I GANG MED AT BRUGE REDSKABET
11	PRINCIPPERNE PÅ SPIL
11	<i>Opgave 1</i>
12	<i>Opgave 2</i>
13	<i>Opgave 3</i>
14	<i>Opgave 4</i>
15	KOMMUNIKATIONSSPEJLET I SPIL
15	<i>Opgave 1</i>
16	<i>Opgave 2</i>
17	<i>Opgave 3</i>
18	OPFØLGNING
19	NOTER / TIL DINE EGNE NOTATER

KÆRE PROVSTER, ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER OG TILLIDSREPRÆSENTANTER

Et godt arbejdsmiljø har for langt de fleste en stor betydning for deres tilfredshed med deres professionelle virke. Ligesom arbejdsmiljøet har en stor indflydelse på generel trivsel.

Der er mange ting, der spiller ind på arbejdsmiljøet. En af de væsentlige ting er vores samarbejde med vores nærmeste kolleger. Ofte er det heldigvis enkelt og ligetil: ”*Selvfølgelig skal vi da behandle hinanden ordentligt ... og det gør vi*”. Men ind imellem er der kollegiale relationer, hvor det bare ikke altid er så ligetil, fordi vi har mange ting på spil. Alt, hvad vi hver især har på spil og finder vigtigt eller uvigtigt, sætter spor i den kollegiale kultur.

I den kollegiale kultur opstår der derfor ofte dilemmaer.

Det kan være situationer, hvor vi har forskellige holdninger.

Situationer, hvor vi prioriterer forskelligt.

Situationer, hvor vi finder noget meget vigtigt, som andre ikke er specielt optaget af.

Den gode kollegiale kultur fordrer, at vi rent faktisk taler med hinanden om de ting, der har betydning for os i vores arbejdsliv og i vores udførelse af vores professionelle virke.

Det handler ikke om at blive ens eller gøre alting ens, det handler om at komme overens, også selvom der er store forskelle.

I den gode kollegiale kultur respekterer vi hinanden for vores forskellige holdninger, prioriteter eller interesser – hvis vi altså kender dem!

Det handler om kultur; Hvilken kultur har vi for at vise respekt, finde accept, være i dialog, øge kendskab, give plads?

Det er det, redskabet her vil sætte fokus på. Det er ikke en løsning i sig selv, det er en metode til at sætte spot på knaster og give inspiration til frugtbare dialoger.

Redskabet sætter dialoger i gang og sætter gang i refleksionen over egen hverdag og bidrag til den kollegiale kultur.

--

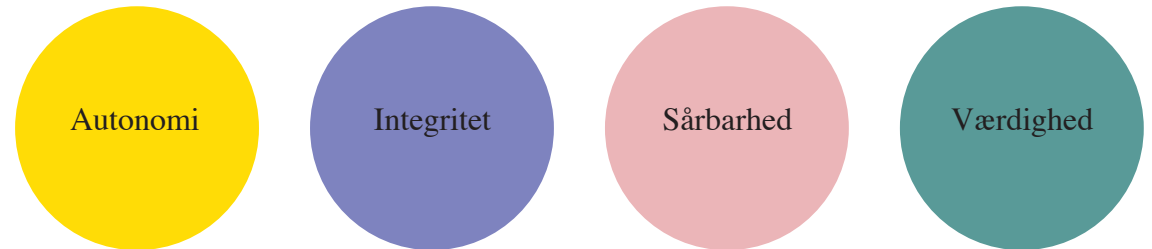
**TIL DINE
EGNE NOTATER**



REDSKABET BIDRAGER TIL TO TING:

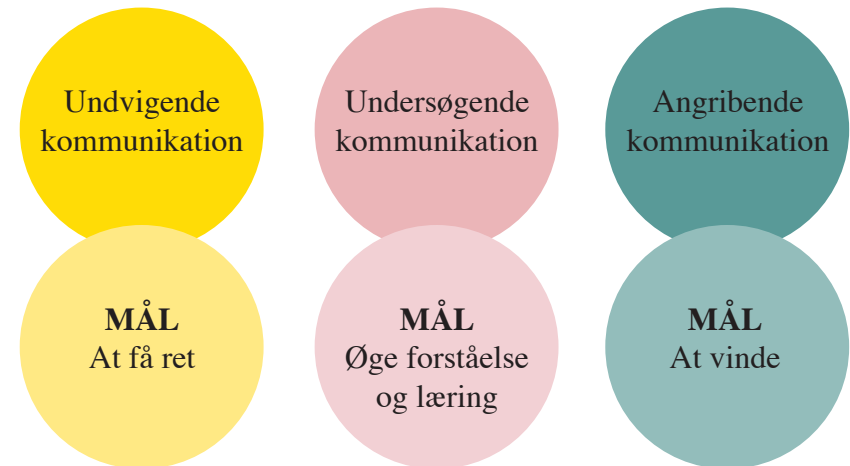
A.

Sætte fokus på dialogen om dilemmaer i det kollegiale samarbejde
Til det bruges fire etiske grundprincipper. Principper, der ofte kommer i spil og på spil, når vi står i dilemmaer eller problemfyldte og udfordrende situationer.



B.

Sætte fokus på, hvordan vi kommunikerer i denne dialog
Til det bruges kommunikationsspejlet. Tre forskellige kommunikationsformer, som for langt de fleste er genkendelige både fra egen kommunikation og fra den kommunikation, de bliver mødt af.



Løsninger findes gennem dialoger

Redskabet har ikke løsningen, for der findes ikke enkelte løsninger til den gode kollegiale kultur, der kan serveres i et snuptag. Løsningerne skal findes lokalt, gennem dialoger.

DIALOG OM DILEMMAER

Redskabet tager udgangspunkt i dialog om dilemmaer. Det er altså et udgangspunkt i det, der er svært, problemfyldt og udfordrende i samarbejdet. Det betyder ikke, at der ikke må tales om alt det, der er godt, dog udviser dialogen om alt det, der er godt, ikke det, der ikke er så godt. En kollegial kultur vil ofte bestå af et både og. Redskabet her tager fat i dilemmaer, fordi det i dilemmaer ofte handler om noget, der er væsentligt, vigtigt og afgørende, for det er her, holdninger, overbevisninger og interesser er på spil.

Dialogen om dilemmaerne bygger på fire etiske principper.

De fire principper er ”*almene*” principper i vores forventning til at indgå i positive respektfulde relationer.

De etiske principper skal bidrage til at kvalificere dialogen, så den bevæger sig væk fra ”*synsninger*” og ”*alt er relativt*” frem mod noget, der er mere normativt.

Hvordan den enkelte deltager i dialogen, fortolker principperne, og hvordan princippernes betydning i dilemmaet fortolkes, ja det kan der være mange bud på. I kan bruge inspirationen herunder til fortolkningen.

Redskabet tager blot udgangspunkt i, at disse principper er normative for opretholdelse og opnåelse af respekt og anerkendelse i mellem-menneskelige relationer. Fortolkningen, balanceringen, vægtningen af principperne ligger i den lokale dialog.

Autonomi

Respekt for andres selvbestemmelse.
Frihed til at træffe valg.
Inddragelse og indflydelse.
Informeret samtykke eller overensstemmelse.

Integritet

Hensynet til andres fysiske og mentale grænser.
Hensyn til holdninger, værdier og overbevisninger.
Tilgodese interesser og behov.
Mulighed for overensstemmelse mellem holdning og handling – troværdighed.

Sårbarhed

De uundgåelige forandringer gennem et arbejdsliv, eks. sygdom, tab, magtesløshed.
Gensidig afhængighed.
Empati og forståelse for den anden.
Ansvaret for at fællesskabet fungerer.

Værdighed

Agtelse for den andens værdi.
Oplevelsen af at have værdi og betydning.
Tillid til ligeværdighed.
Normer og habitus.

KOMMUNIKATIONSSPEJLET

En ting er fordelene ved, at vi taler om de ting, der er svære. En anden ting er, hvordan vi taler om det, når vi taler om det. Kommunikationsspejlet her er en enkel fremstilling af forskellige kommunikationsformer. Former som vi kender så godt, på godt og ondt.

Former, som vi genkender hos os selv og andre. Kommunikationsformer som vi enten har en tendens til at gøre særlig brug af, eller som vi "falder i", alt efter hvilke relationer vi indgår i. Spejlet bruges helt enkelt til at "spejle" kommunikationen i dilemmaet samt til at sætte refleksionen i gang over kommunikationskulturen.

Undvigende kommunikation > konfliktskabende

Mål:
At få ret

Omtale frem for tiltale
"Nu har hun da vist igen glemt at..."
Bagatellisering
"Måske er det bare mig, men...."

Selv-retfærdiggørelse
"Jeg synes nu ellers altid jeg...."
Søge alliancer
"Jeg er i hvert fald ikke den eneste som..."
Tavshed
"....."

Offerrolle
"Jeg synes nu også vi har været udsat for meget..."
Benægtelse
"Jamen det var jo ikke ment på den måde..."

De fire etiske principper krænkes

Undersøgende kommunikation > Ansvarstagende

Mål:
Øge forståelse og læring

Konkrete tale (om handlingen)
"Jeg har lagt mærke til..."
Bliv hos dig selv
"Det er vigtigt for mig...så jeg vil gerne..."
Vær undersøgende
"Hvordan ser du på det? Hvad vil du gerne?"

Vend tilbage
"Jeg har tænkt nærmere over det"
Timeout
"Jeg skal lige tænke mig om, kan vi mødes i morgen?"

Meta-perspektiv
"Jeg har bemærket at vi tit ... når vi ... har du også det?"
Læring
"Hvad er vi blevet klogere på?"

De fire etiske principper respekteres

Angribende kommunikation > konfliktskabende

Mål:
At vinde

Kamp mellem rigtigt og forkert
"Sådan hænger det overhovedet ikke sammen ..."
Angreb/Dom/Anklage
"Det har du helt misforstået ..."
"Hvorfor har du ikke ..."

Forsvar
"Det passer ikke, det har jeg aldrig sagt"
Generaliseringer/stigmatiseringer
"Det er typisk dig, du skal altid ..."

Den andens skyld
"Der er også fordi du aldrig ..."
Distancerende humor
"Nå ja sådan var det jo heller ikke ment, du kan vel godt tage lidt sjov?"

De fire etiske principper krænkes

INDEN I GÅR I GANG

Inden I sætter redskabet i spil sammen med dine kolleger, er det en god ide at have overvejet, hvilket eller hvilke dilemmaer I mener, der skal tages op.

Der kan være forskellige parametre for valget.

I kan vælge noget, der ligger tæt på jeres egne erfaringer.

Fordelen herved er, at I kan få taget fat på en dialog, der trænger til at blive taget. Ulempen ved det er, at der kan sidde nogle, der oplever det som en overraskelse, at det er det, der skal tales om, og at de gerne ville have været forberedte. De vil således naturligt kunne have et forbehold for at bidrage til dialogen.

I kan også vælge et dilemma, der ikke er direkte erfaring med hos jer.

Fordelen herved er, at alle kan være med, og at ingen sidder med en oplevelse af, at det er dem, der indirekte bliver talt om. Ulempen ved det er, at det også bliver nemt at distancere sig fra dilemmaet, så der ikke er nogen, der relaterer det til egen hverdag. Det sænker værdien og kvalificeringen af dialogen.

I kan også gøre jer overvejelser over, hvordan I vil præsentere redskabet.

Det kan være, I vil bruge den medfølgende power point præsentation.

Det anbefales, hvis I er vant til at fremlægge på denne måde.

Hvis det ikke i forvejen er en del af kulturen, kan en power point præsentation virke distancerende.

I stedet kan I printe de dele af materialet, I finder væsentlige at dele ud og give til deltagerne.

I printer det/de dilemmaer, I vil bruge.

I printer principperne ud til hver gruppe.

I printer kommunikationsspejlet ud til hver gruppe.

I printer opgaverne ud til hver gruppe.

HVORDAN BRUGER I REDSKABET

Redskabet kræver ca. 1-1,5 time.

Det kræver et rum, hvor deltagerne kan fordeles i mindre grupper

Først præsenteres deltagerne ganske kort for redskabets formål.
Her kan I også sætte i spil, hvad I gerne vil have ud af det.

Dernæst præsenteres deltagerne for de fire etiske principper samt kommunikationsspejlet. Det er en god ide at gennemgå principperne og spejlet. Begge dele er genkendeligt og tilgængeligt for jeres kolleger, dog er det godt lige at få sat en fælles retning på begge dele.

Introduktionen tager ca. 15 min.

Når deltagerne er fordelt i grupper, er I klar til at gå i gang.
Hver gruppe får udleveret et dilemma til drøftelse.
Der er 4 ”opgaver”, de skal igennem, og det har de ca. 35 min til.

Når de 35 minutter er gået, bringes kommunikationsspejlet i spil.
Der er 3 ”opgaver”, de skal igennem og det bruger de ca. 15 min på.

Til slut samles der op. Til dette formål er der lavet et skema.
Det giver dig mulighed for at ”dokumentere” den viden, I har genereret ved at bruge redskabet. Det giver også mulighed for at få overblik over, om der skal følges op på noget af det der er talt om, ved en senere lejlighed.

OVERSIGT:

1. Præsentation af formål
2. Introduktion til de fire etiske principper og kommunikationsspejlet
3. Deltagerne fordeles i grupper
4. Udlevering af dilemma
5. Opgave runde 1
6. Opgaverunde 2
7. Opfølgning

I GANG MED AT BRUGE REDSKABET

1.

Udvælg et eller flere dilemmaer

2.

Fordel deltagerne i grupper af 4-6 personer
(alle skal kunne komme til orde)

3.

Præsenter deltagerne for redskabet

a) Formål: at skabe mere dialog og forståelse

b) Principperne

c) Kommunikationspejlet

4.

Sæt dem i gang med dilemma-opgaverne

5.

Bring kommunikationsspejlet i spil

6.

Opfølgning i plenum

OPGAVE 1

Læs dilemmaet igennem

Drøft:

Hvorfor er det her et dilemma?

Er det overhovedet et dilemma, set fra din synsvinkel?

OPGAVE 2

Drøftelse af dilemmaet ud fra 4 etiske principper

A.

Autonomi – hvordan ser du respekten for autonomi hos aktørerne i dilemmaet, eller manglen på det?

B.

Integritet – hvordan ser du hensynet til integriteten hos aktørerne i dilemmaet, eller manglen på det?

C.

Værdighed – hvordan ser du agtelsen for aktørernes værdighed i dilemmaet, eller manglen på det?

D.

Sårbarhed – hvordan ser du omsorgen for aktørernes sårbarhed i dilemmaet, eller manglen på det?

OPGAVE 3

Forestil dig, du selv skulle handle i et lignende dilemma

1.

Hvem af aktørerne ville du være?

2.

Hvad ville du gøre?

OPGAVE 4

**Flyt fokus fra det konkrete dilemma til et
metaperspektiv på kollegial kultur**

1.

Hvad bliver du opmærksom på i drøftelsen af dilemmaet?

2.

Hvad giver drøftelserne grund til at være særligt
opmærksom på i den kollegiale kultur?

3.

Hvilken kultur ønsker vi?

OPGAVE 1

**Spejl kommunikationen i
dilemmaet i kommunikationsspejlet**

1.

Hvor mener du, deres kommunikation
placerer sig?

2.

Og hvilken betydning har det for
sagens udvikling/afvikling?

OPGAVE 2

1.

Genkender du dig selv i spejlet?

2.

Genkender du de dialoger,
du indgår i i det kollegiale samarbejde?

OPGAVE 3

Er der noget, vi skal være opmærksomme på
i vores kommunikation med hinanden til

1.

Forebyggelse af u hensigtsmæssige konflikter.

2.

Fremme af et godt samarbejds miljø.

Spørgsmål	Handlinger <i>konkrete eksempler</i>	Aktør	Aktør	Forslag til løsning/opblødning
Særlige kendetegn i vores kollegiale kultur? Gentagelse af drøftelser Diskussioner der går i ring Problemer der ikke bliver løst? – Selvom vi taler og taler				
Særlige kendetegn i vores kollegiale kultur? Ting vi altid eller ofte gør på samme måde? Særlige kendetegn i vores kollegiale kultur? Er der dilemmaer/problematikker, vi bevidst går udenom at tale om?				
Særlige kendetegn i vores kultur? Nævn selv kendetegn, du er blevet opmærksom på.				
Særlige kendetegn i vores kommunikation Er der situationer, hvor vi ikke vil eller glemmer at lytte til hinanden?				
Særlige kendetegn i vores kommunikation Får vi nok ud af de drøftelser, vi har med hinanden til daglig, eller er der mere at hente?				
Særlige kendetegn i vores kommunikation Er der noget, der står i vejen for/sætter hindringer i vejen for vores dialog?				
Særlige kendetegn i vores kommunikation Unødvendige provokationer? Humor på andres bekostning? Udstilling af andre?				

TIL DINE
EGNE NOTATER



