



## APV-metoder - dialogvejen

Vælger I at gå ad dialogvejen, er nøgleordet samtale. Dialogvejen handler om, at man vælger den fælles dialog på arbejdspladsen til at kortlægge, beskrive og senere prioritere handlinger på arbejdspladsen. Dialogvejen er i virkeligheden ikke én vej, men mange forskellige veje.

### Dialogvejen – styrker

- Skaber engagement og medejerskab, fordi det er medarbejdernes egne ord og opfattelser af det psykiske arbejdsmiljø, der bliver bragt på banen
- Det opleves mere betydningsfuldt og nærværende at høre om konkrete oplevelser fortalt direkte af medarbejderne
- Giver medarbejderne mulighed for både at ytre sig og lytte til de andre
- Giver alle et fælles nuanceret billede af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø
- De enkelte dialogmetoder kan tilpasses arbejdspladsens behov og ressourcer
- Rummer tit konkrete bidrag til løsningsmuligheder, der kan sættes i værk umiddelbart

### Dialogvejen – svagheder

- Kræver god mødeledelse og procesforståelse fra den ansvarlige tovholder/styregruppe
- Det kræver tillid og respekt, hvis samarbejdsproblemer skal kunne afdækkes og bearbejdes i fællesskab
- Der kan være en tendens til at springe overfladisk hen over vurderings- og prioriteringsfaserne, typisk pga. tidspres
- Manglende anonymitet gør det sværere at kortlægge større konflikter og tabubelagte emner som mobning eller anden krænkende adfærd.
- Kortsigtede presserende problemstillinger risikerer at fylde meget i kortlægningen.
- Vær opmærksom på, at medarbejderne kan have en tendens til at fokusere på de problemer, de selv kan se løsningen på. Så sørg for at holde de mere komplicerede tværgående problemstillinger for øje
- Dialog kræver mere tid fra flere medarbejdere
- Svært at skabe et engagement, der holder igennem hele processen, også når selve dialogmødet er velgennemført.
- Det er svært at sammenligne resultaterne fra år til år

### Vælg dialogvejen hvis:

- I på arbejdspladsen normalt er gode til at tale sammen om tingene
- I på arbejdspladsen synes, I har en grundlæggende tillid til hinanden
- I er en stor arbejdsplads, der evner at styre en lidt mere kompleks og inddragende proces
- I er en lille arbejdsplads på under 10 personer
- I har mulighed for at sætte tid af til inddragende dialoger, hvor alle medarbejdere deltager
- I har brug for dybere forståelse for, hvilke udfordringer og løsningsmuligheder, I står over for