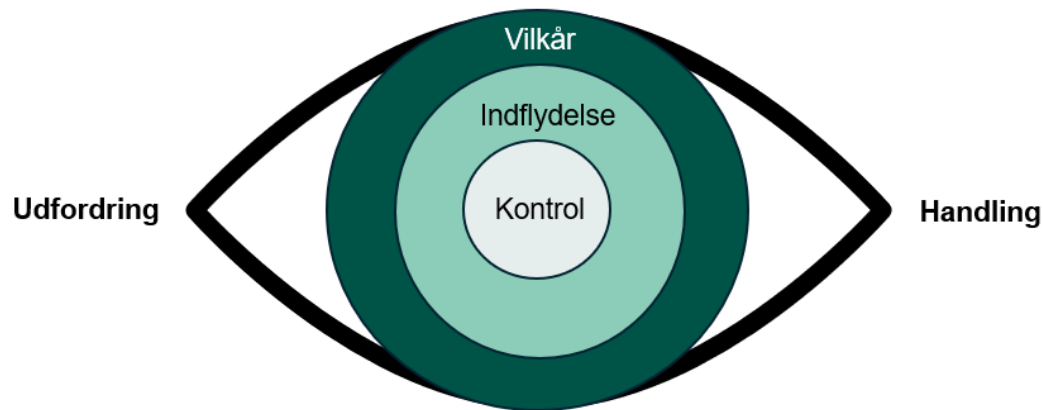


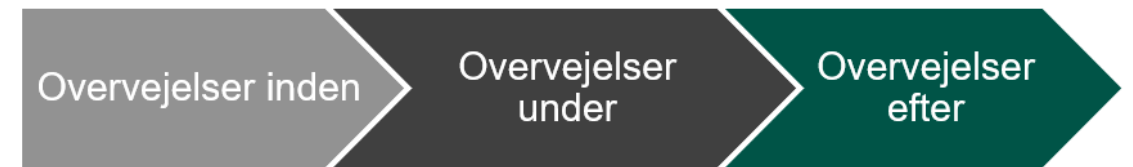
GUIDE TIL FACILITERING AF DIALOGKORT OG ØVELSER

Formål med guiden

- ◇ Sikre konstruktiv brug af materialet
- ◇ Guide gennem processen fra forberedelse til opfølgning
- ◇ Hjælpe med at identificere realistiske handlemuligheder
- ◇ Understøtte tryk og målrettet dialog



Fokusér dialogen på realistiske handlemuligheder



Vigtige opmærksomheder

- ◇ Nogle problemstillinger kan skyldes vilkår, der ikke kan ændres
- ◇ Risiko for at åbne op for frustrationer uden handlemuligheder
- ◇ Timing og organisatorisk kontekst kan påvirke udbyttet
- ◇ Følsomme emner kræver trygge rammer

OVERVEJELSER INDEN AKTIVITETEN...

Hvad er formålet med aktiviteten? Eks.

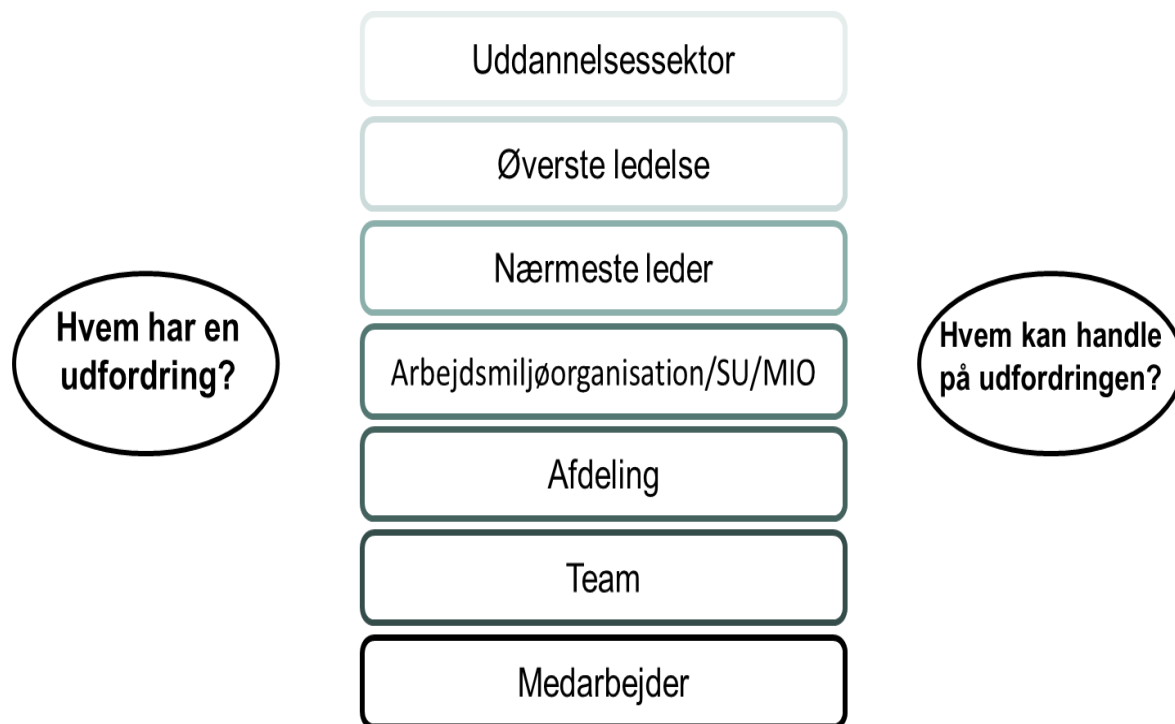
- ◇ Åbne for dialog og forståelse
- ◇ Etablere fælles forståelser
- ◇ Beslutte at handle på udfordringer

Overvejelse under forberedelsen

- ◇ Hvordan formidles aktivitetens formål og indhold?
- ◇ Deltageres sammensætning og dynamik
- ◇ Hvordan sikres en tryk og konstruktiv dialog?
- ◇ Hvor kan dialogen evt. bringes videre?
(fx Arbejds miljøorganisation/ledelse/SU/MIO)

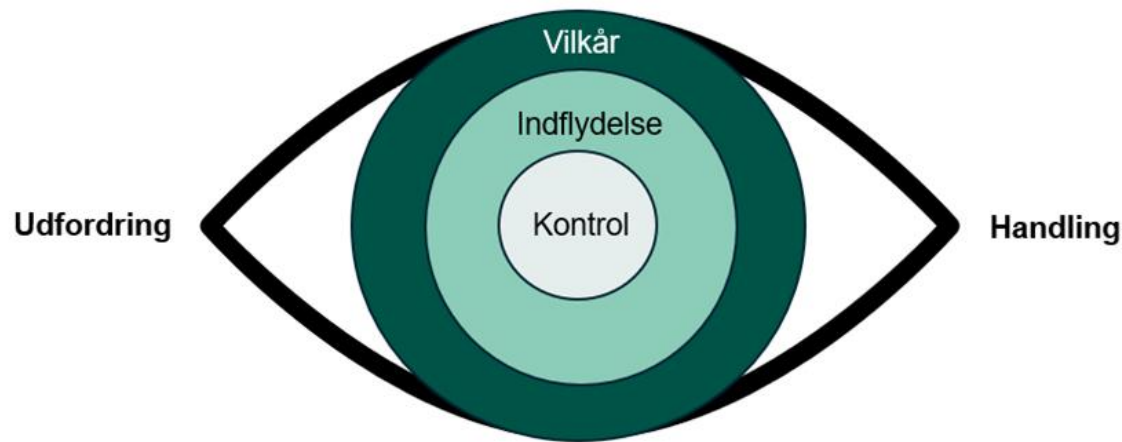
Kernespørgsmål

- ◇ Hvad skal der komme ud af aktiviteten?
- ◇ Er timingen for aktiviteten den rigtige?
- ◇ Hvem skal deltage?



Brug modellen til at tænke over, hvem der har en udfordring, og hvem der har mulighed for at handle på udfordringen?

OVERVEJELSER UNDER AKTIVITETEN...



Styr dialogen mod indflydelsesrummet

- ◇ Undgå at fastlåse samtalen i frustration
- ◇ Anerkend vilkår, men dvæl ikke ved dem
- ◇ Fokuser på det, der kan påvirkes

Facilitering af processen

- ◇ Er dialogen konstruktiv?
- ◇ Kommer alle til orde?
- ◇ Hvilke emner skal prioriteres?

Afrunding af aktiviteten

- ◇ Er formålet indfriet?
- ◇ Hvad er der opnået enighed om?
- ◇ Hvor bred er enigheden blandt deltagerne?
Hvilke konkrete aftaler skal indgås?

OVERVEJELSER EFTER AKTIVITETEN...

Opfølgning på proces

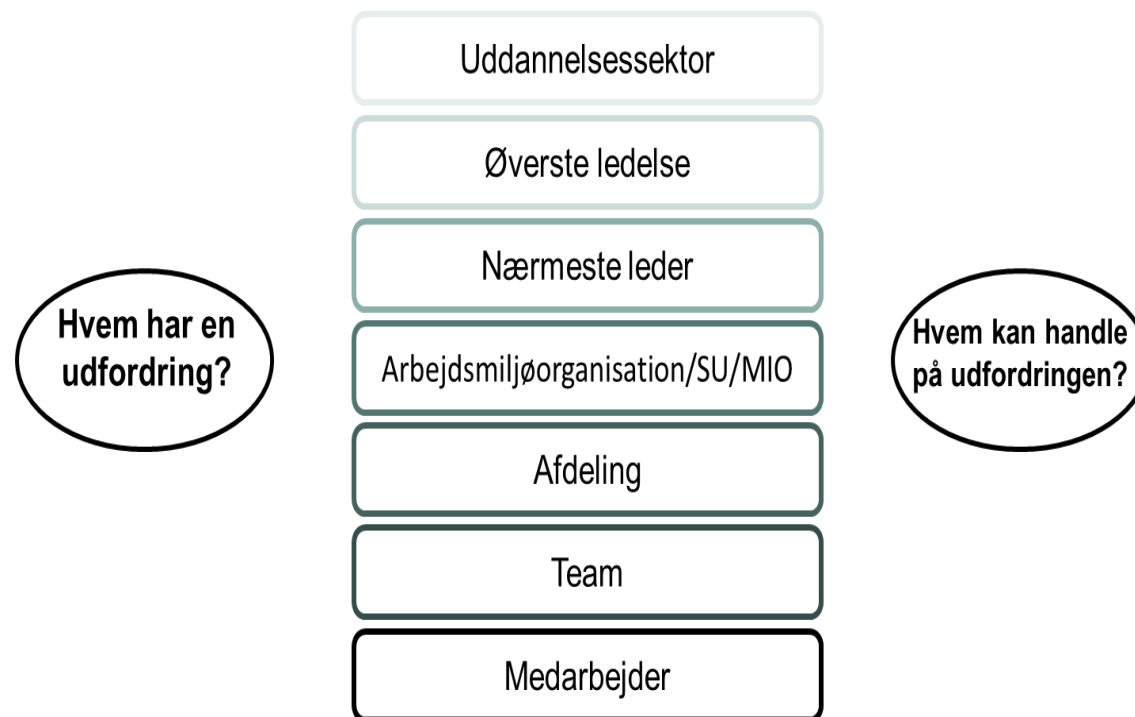
- ◇ Er alle blevet hørt?
- ◇ Er nogen gået frustrerede derfra?
- ◇ Er der brug for at samle op på enkelte deltagere?

Opfølgning på indhold

- ◇ Er de aftalte handlinger realistiske?
- ◇ Er ansvarsfordelingen klar?
- ◇ Er der brug for at involvere andre?
(fx Arbejdsmiljøorganisation/ledelse/SU/MIO)

Videre proces

- ◇ Skal der planlægges nye aktiviteter?
- ◇ Er der behov for andre typer indsatser?
- ◇ Hvordan fastholdes momentum?



Brug modellen til at tænke over, hvem der har en udfordring, og hvem der har mulighed for at handle på udfordringen?