

Drejebog til dialogmøde

Mobning – findes det hos os?

– med udgangspunkt i filmen ”Forebyg mobning – Styrk tilliden”

FAKTA OM DIALOGMØDET

Formål:	At få talt om, hvordan I forstår og oplever mobning, hvilke normer I har for god opførsel, og hvad I eventuelt gerne vil ændre.
Hvornår:	Fx hvis TrivselOP viser tegn på mobning eller hvis én eller flere personer står frem og fortæller, at de oplever at blive mobbet.
Varighed:	Minimum 1 time, men I får et bedre resultat ved at bruge et kvarter mere.
Forberedelse:	Afsæt mindst en time til forberedelse af formål, indhold samt opgave- og ansvarsfordeling for mødet.
Mødeleder:	Mødelederen kan være en leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, som har erfaring med at afvikle møder, der er dialogbaserede. Hvis du er i tvivl, kan du kontakte Forbedringsafdelingen.

Forberedelse af dialogmødet

Et godt dialogmøde kræver planlægning, uanset om du er alene om forberedelsen, eller om I er flere om det. Til et tema som mobning er det en god idé at være nogle stykker til forberedelsen – fx lederen og et par medarbejderrepræsentanter.

Se filmen

Start med at se filmen Forebyg mobning – styrk tilliden, som I skal indlede dialogmødet med. Filmen giver jer et kort og præcist fælles grundlag og afsæt for at tale om, hvad mobning er, og hvorfor det kan opstå på arbejdspladsen.

Se filmen på intranettet:

Personale > Arbejdsmiljø og trivsel > Trivsel og psykisk arbejdsmiljø > Mobning

Drøft eller overvej følgende om forløbet:

- Hvad vil I gerne have, at der kommer ud af mødet?
- Hvad skal resultatet af mødet være for, at I vil kalde det en succes?
- Er der nogle særlige drøftelser I gerne vil igennem?

NB! Overvej om det i første omgang er tilstrækkeligt at få drøftet, hvad der er på spil omkring mobning. Nemlig at der ikke blot er tale om, at nogle er stærke og andre er svage, men at alle har et ansvar for at forebygge mobning. Det er vigtigt, at I også overvejer, hvordan I vil følge op på mødet. Skal I fx lægge et nyt møde i kalenderen, der er mere handlingsorienteret? Er der brug for at nedsætte en arbejdsgruppe? Etc.?

Drøft eller overvej følgende om roller og mødeledelse:

- Hvem er mødeleder - indleder og afslutter mødet?
- Hvem faciliterer drøftelserne?
- Hvem noterer pointer fra deltagernes drøftelser?

Overvej også, hvilket lokale, der vil egne sig til dialogmødet.

Drejebog for selve mødet

Praktisk forberedelse

Arrangerer lokalet, så deltagerne sidder i grupper af 4-6 personer. Det giver dem mulighed for at drøfte tanker og erfaringer i mindre grupper.

Gennemgå teknikken forinden, så I er sikre på, at filmen kan vises med så god lyd kvalitet, at alle kan høre, hvad der bliver sagt.

Tid	Indhold	Ansvarlig
5 min.	<p>Velkomst Byd deltagerne velkommen til dialogmødet og fortæl dem, hvorfor I er samlet.</p> <p>Hjælpe midler: Tavle eller PowerPoint med nedskrevet formål.</p>	
10 min.	<p>Film Vis filmen <i>Forebyg mobning – styrk tilliden</i>, som giver jer et fælles ståsted for at kunne tale om mobning og omgangstone.</p> <p>Hjælpe midler: Skærm og computer med adgang til intranettet.</p>	
25 min.	<p>Diskussion i gruppe Diskutér filmens indhold og budskab i grupperne. Det er vigtigt, at alle kommer til orde, og derfor er det bedst at diskutere i grupper på tre til fire personer. På den måde bliver der god mulighed for at drøfte de tanker, som filmen sætter i gang og dele erfaringer fra hverdagen med hinanden.</p> <p>I kan eventuelt tage udgangspunkt i nogle af spørgsmålene på side 4. Det kan være en god idé at printe dem ud eller vise dem på PowerPoint.</p>	
20 eller 35 min	<p>Opsamling Opsamling på refleksionerne og diskussionerne i grupperne samt konkretisering af eventuel opfølgning. Pluk kommentarer fra grupperne ud fra spørgsmål som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Hvad har I været særligt optagede af?" og • "Hvad kan I genkende i filmen fra vores hverdag?" <p>Formålet er, at give deltagerne mulighed for at dele deres tanker og erfaringer på tværs af grupperne at få drøftet om disse refleksioner giver anledning til ny adfærd.</p>	
2 min	Farvel og tak for nu. Informér om det videre forløb.	

NB: Mobning bunder i arbejdspladskulturen, som alle ansatte er med til at skabe. Derfor bør du som leder - eller I som arbejdsgruppe – overveje om det eventuelt er nødvendigt med ekstern hjælp fra Forbedringsafdelingen, hvis I ønsker at arbejde videre med kulturen i jeres afdeling efter at have afviklet dialogmødet. I Forbedringsafdelingen kan I få hjælp, råd og vejledning til, hvordan I kan gøre dette.

Spørgsmål til gruppearbejdet

Alle eller nogle af de følgende spørgsmål kan bruges som inspiration til gruppearbejdet:

- Hvad bliver du særligt optaget af?
- Hvad kan du genkende fra vores hverdag?
- Hvad forstår du ikke?
- Hvad kan den nye forståelse af mobning bidrage med?

Hvor enige er I i følgende udsagn?

- Vi har ingen mobning hos os.
- Vi laver aldrig sjov med hinanden på en nedladende måde.
- Hvis nogen bliver stødt over en joke, er det deres eget ansvar at sige fra.
- Hvis man skal være ansat her, må man kunne tåle en hård tone en gang imellem.
- Det er okay at råbe af en kollega, hvis man er presset.
- Vi har et fælles ansvar for at alle har lyst til at gå på arbejde.
- Vi udelukker aldrig nogen fra arbejdsfællesskabet.
- Det er alle ansvar, hvis nogen oplever at blive mobbet.
- Når nogen oplever at blive mobbet, er det også deres egen skyld.
- Hvis nogen føler sig uden for arbejdsfællesskabet, må de selv sørge for at blive en del af det.

Mere om mobning og omgangstone

Forbedringsafdelingen har udarbejdet en række materialer om mobning og omgangstone, som du kan hente på intranettet:

- Vejledningen *Håndtering af mobning på Rigshospitalet*
- Guiden *Sådan håndterer du samtaler om krænkende adfærd*
- Folder til medarbejderne: *Kort om mobning*
- Råd til medarbejderen *Det kan du gøre, hvis du oplever at blive mobbet*
- Guiden *Klar tale*
- Guiden *Det er ikke lige meget, hvordan vi taler til hinanden*

[Personale](#) > [Arbejds miljø og trivsel](#) > [Trivsel og psykisk arbejds miljø](#) > [Værktøjer](#)



Rigshospitalet

Forbedringsafdelingen
Enhed for Arbejds miljø og Ledelsesudvikling
Blegdamsvej 9, 2100 Kbh Ø