



Dialogum

Dialogum är en rolig spelpedagogik med ett seriöst analysförfarande som bygger på att alla ska vara med.

Spelet som utvecklar medarbetarskap

Dialogum är ett dialogverktyg i spelformat som skapar insikt och förståelse om rollen som medarbetare. Det hjälper chefen/företaget/organisationen att diskutera attityder och beteenden i riktning mot ett mer aktivt medarbetarskap. Dialogum är tidsmässigt effektivt. En kort uppstart följt av ett antal 30 minuters dialogmöten. Sammanlagt 3-4 timmar.

Roligt och seriöst

Dialogum är roligt. Spelpedagogiken gör det lätt att ”släppa garden” och diskutera svåra frågor på ett öppet och ärligt sätt. Attityder och beteenden i gruppen och som medarbetare blir tydliga för alla. Feed-backen blir direkt, där ligger kraften för var och en att fundera över sitt eget beteende och förändra om det behövs. Svaren som samlas upp har berört.

De ligger sedan till grund för fortsatta 30 minuters dialogmöten.

Så här går det till att spela Dialogum

Första steget - Formulera situationer och poängsätt svarsalternativen

- Ett antal för verksamheten verkliga situationer som de flesta medarbetare kan känna igen sig i formuleras.
- Kring varje situation beskrivs ett antal attityder och beteenden i form av olika svarsalternativ.
- Ledningen provspelar det skraddarsyddaspelet. Varje svarsalternativ poängsätts utifrån ledningens konsensusvar. Poängsättningen kommer att ge spelarna en direkt återkoppling på önskade attityder och beteenden i företaget/organisationen.

Dialogum

När du vill ha hjälp att snabbt förankra en värdegrund eller utmana mot ett mer aktivt medarbetarskap på ett roligt och seriöst sätt.

Andra steget - Medarbetarna och chefen spelar

I grupper om max 8 personer spelar alla medarbetare tillsammans med sin chef under ca en timme.

Under spelet sker följande:

- Alla spelare kommer enskilt att ta ställning till de olika situationerna och handlingsalternativen. Alla spelare måste förklara för varandra varför man anser att en attityd eller ett beteende är bättre/sämre.
- Den spelande gruppen måste fatta beslut i konsensus om rätt attityder och beteenden.
- Återkopplingen till gruppen sker omedelbart med hjälp av ledningens poängsättning.
- Spelprotokollet ger ett bra underlag för fortsatta möten.

Tredje steget - Chefen använder spelprotokollet som underlag för en fortsatt dialog.

Spelprotokollet gör det enkelt att se inom vilka områden både medarbetarna sinsemellan och ledningen och medarbetarna tänker olika. Situationerna där oliktankandet var som störst ligger till grund för 30 minuters dialogmöten med syfte att uppnå en starkare gemensam förståelse i frågan.

Styrkan i Dialogums metodik

- **Chefen får en snabb analys av nuläget**
Spelprotokollet fungerar som ett analysinstrument och ger direkt återkoppling om nuläge och avvikelse från önskat läge. Kommande dialogmöten kan preciseras mot önskade attityder och beteenden.
- **Direkt återkoppling från ledningen**
Ledningens poängsättning skapar en återföringsprocess avseende kvittens på alla medarbetares vägval och agerande i det dagliga arbetet.
- **Snabbheten ger möjlighet att komma bortom klichéerna**
Spelpedagogiken ökar hastigheten i dialogprocessen mellan chef och medarbetare och mellan medarbetare och medarbetare i hela organisationen. Det ger en bra grund för rak kommunikation.