



VEJLEDNING 1: Dialogspørgsmål

Dialogspørgsmål er et simpelt værktøj, som I kan bruge til at afdække jeres vigtigste arbejdsmiljøproblemer.

Når I skal bruge dialogspørgsmål i en drøftelse af det psykiske arbejdsmiljø, er det vigtigt, at I sørger for, at der er tid og rum til at gennemføre drøftelsen.

Det er også vigtigt, at det foregår i en tillidsfuld atmosfære, hvor alle på en konstruktiv måde kan sige deres mening uden bagefter at skulle frygte for sanktioner.

Hvis disse ting er på plads, kan drøftelsen af dialogspørgsmålene gøre jer klogere på det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads. Ofte vil det for deltagerne til også være en god og meningsfuld oplevelse, som kan bidrage til trivsel og arbejdsglæde.

[Se også procesguiden Psykisk arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser.](#)

Sådan kan I gøre

- Indkald til et møde, og lav en plan eller en drejebog for mødet. Sæt et par timer af til mødet; folk har tit meget på hjerte, når det drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø.
- Invitér de relevante medarbejdere. For nogen vil det passe bedst, at både leder- og medarbejderrepræsentanter deltager i mødet. Andre vil foretrække, at medarbejderne tager den første drøftelse og derefter involverer ledelsen. I skal bare sørge for, at mødeformen og deltagerkredsen passer til jeres behov.
- Sørg for at udpege en mødeleder, der kan facilitere mødet. Det kan enten være en fra afdelingen eller en ekstern, fx en lokal arbejdsmiljøkonsulent. Det er også vigtigt, at I vælger en referent, der kan samle op på de vigtigste pointer fra jeres dialog.
- Find inspiration til dialogspørgsmål i de fem temahæfter, der hører til denne guide. I kan også selv forberede egne spørgsmål, hvis I har behov for nogle, der er mere relevante for jeres situation.



- Vær åbne og nysgerrige i selve dialogen, og giv alle mulighed for at komme til orde. I kan eventuelt indlede dialogen om de enkelte spørgsmål med at tage en runde, hvor alle deltagere kommer med deres umiddelbare tanker om det pågældende dialogspørgsmål.
- Brug efter behov opfølgende spørgsmål som:
 - Hvordan viser problemet sig i hverdagen?
 - Hvad betyder det for vores muligheder for at løse vores arbejdsopgaver?
 - Hvad betyder det for vores trivsel?
 - Hvad kan vi gøre for at forbedre situationen?
- Lad referenten samle op på de vigtigste pointer fra mødet, når I er færdige med dialogen. Inddrag deltagerne i dialogen om, hvilke pointer der især bør arbejdes videre med i jeres arbejdsmiljøindsats.
- Sørg for, at alle medarbejdere i jeres afdeling får besked om jeres dialog, og at de får mulighed for at komme med input.

Overvej i styregruppen, om I har brug for at gå videre med nogle af de andre dialogbaserede metoder i en lærende kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø:

[Vejledning 2: Perspektivamtaler](#)

[Vejledning 3: Dilemmatænkning](#)

