

Reboarding i arbejdsfællesskabet

- en struktureret gruppesamtale



I arbejdsfællesskabet kan vi være i de samme uvante eller udfordrende vilkår – men kan have forskellige oplevelser og reaktioner. Det er vigtigt at give rum og mulighed for sætte ord på de forskellige oplevelser og følelser, I har haft, så arbejdsfællesskabet og den enkelte kan bære det godt videre.

Formål: At give mulighed for at sætte fokus på og have en fælles dialog om oplevelser, behov og læring for at styrke den gensidige forståelse og fællesskabet i gruppen.

Målgruppe: Arbejdspladser, der har været påvirket af en tid med forskellige vilkår og/eller væsentlige forandringer. Samtalen skal styres enten af ekstern mødeleder eller af leder.

Samtalens tre trin

1. Introduktion og rammesætning ved mødeleder

(5 min. inkl. fortælling om egen historie) Forklar spillereglerne for samtalen:

- Alle deltager på lige fod.
- Accepter forskellige oplevelser og reaktioner.
- Lyt aktivt og tag hinanden alvorligt – vi »ejer« alle vores egen oplevelse.
- Der er ikke taletvang.

Slå tonen an: - Hvis mødeleder starter med at dele en personlig oplevelse eller historie, bliver det lettere for mødedeltagerne også at gøre det.

2. Når du ser tilbage på det seneste års tid – hvad fylder? (5 min pr. deltager)

Spørgsmål til inspiration:

- Hvad har gjort indtryk?
- Hvad har det kaldt på af dig, kolleger, ledelse?
- Hvad har været svært?
- Hvad tager du med dig af positive opdagelser?

3. Når I begynder at kigge ind i fremtiden, hvad ser I så af temaer?

(Fælles drøftelse)

- Hvilke temaer er relevante på kort sigt?
- Hvilke temaer er relevante på længere sigt?
- Er der noget, I har lært, der kan være vigtigt at holde fast i/holde op med/begynde på?

De temaer, I finder frem til, kan danne baggrund for videre indsatser i forhold til skabelsen af jeres »nye normal«.