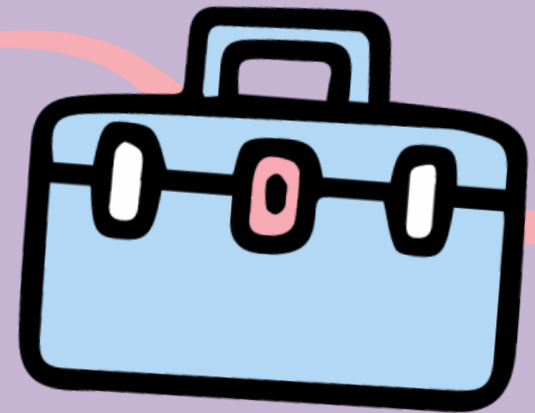


VÆRKTØJ 2

VÆLG DEN RETTE GRAD AF INDFLYDELSE





Proces til at vælge den rette grad af indflydelse (20-30 minutter)

1. Drøft medarbejdernes forudsætninger

Start med at overveje medarbejdergruppens forudsætninger i forhold til den konkrete forandring med afsæt i:

A) **VIDEN:**

Har medarbejderne viden, erfaringer eller perspektiver, som er vigtige for kvaliteten af løsningen, og som vil mangle, hvis I vælger indflydelsesgrad 1 eller 2?

B) **VIGTIGHED**

Oplever medarbejderne, at emnet er relevant og vigtigt nok til, at de vil prioritere tid og energi på at bidrage aktivt, hvis I vælger indflydelsesgrad 3 og 4?

C) **VILJE OG EVNE**

Har medarbejderne, eller eventuelt en mindre arbejdsgruppe, vilje og evne til at udvikle konkrete og realistiske løsningsforslag til løsningsgrad 3 eller 4?

2. Afklar ansvar og indflydelse

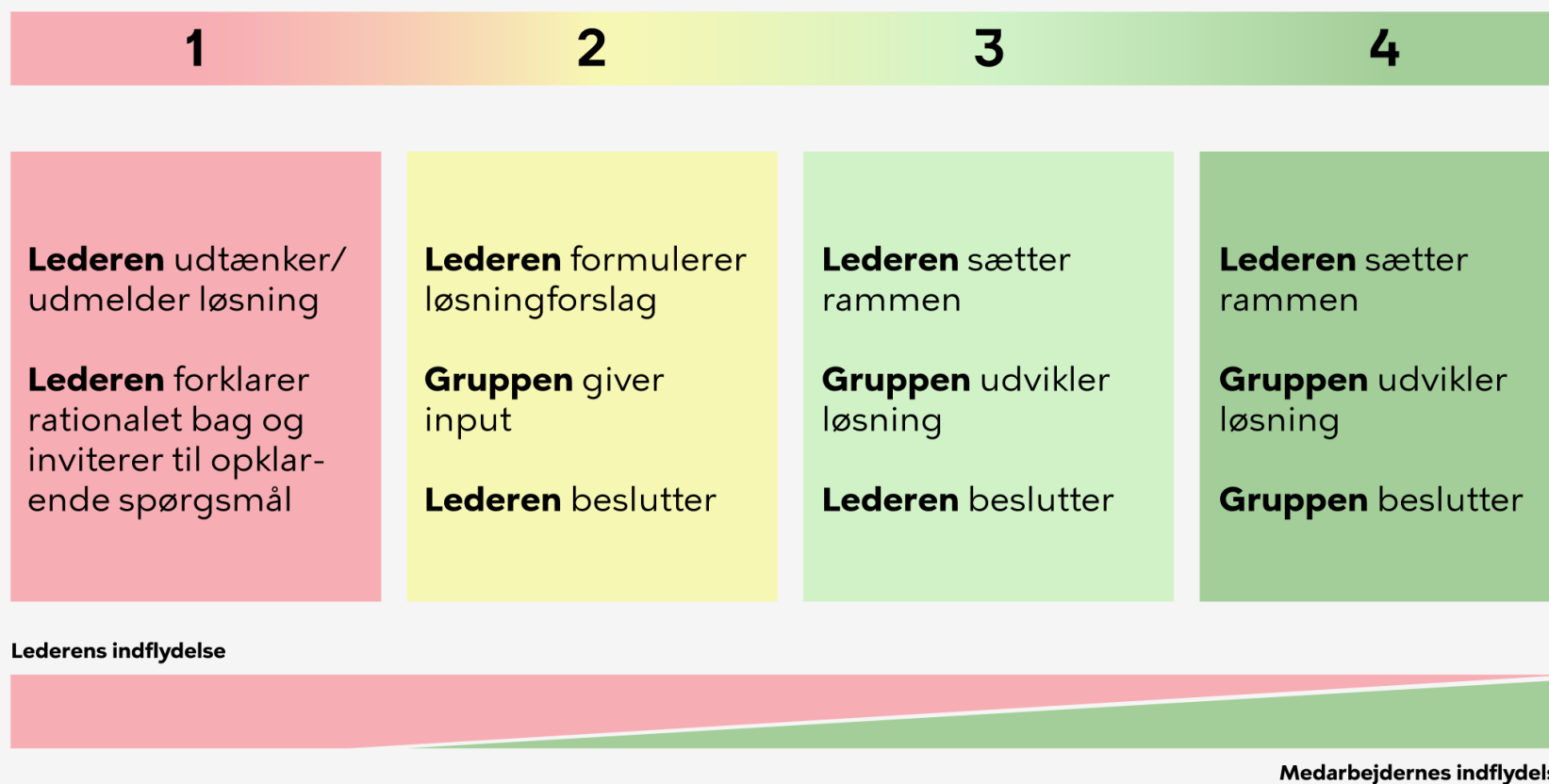
Overvej og afvej dernæst følgende:

- Hvilken grad af indflydelse og det ansvar, der følger med, er medarbejderne villige til at påtage sig?
- Hvilken grad af rammesat indflydelse er du som leder klar til at give i denne situation (grad 1, 2, 3 eller 4)?

3. Træf beslutning om indflydelsesgraden

På baggrund af disse overvejelser, kan du som leder beslutte, hvilken indflydelsesgrad der er passende til forandringen.

Når du bliver tydelig på overvejelserne bag beslutningen, kan også forklares tydeligt til medarbejderne. Beslutningen kan med fordel kobles tydeligt til vilkår- og mulighedsrummet, så det er klart, hvad der er givet på forhånd, og hvor der er reel mulighed for indflydelse.



Tip: Det er ikke altid nødvendigt eller muligt at alle deltager i udviklingen af løsningsforslag. En mindre arbejdsgruppe kan fx udvikle forslag, som efterfølgende præsenteres og drøftes i hele personalegruppen, inden der træffes beslutning. Det kan spare udviklingstid uden at gå på kompromis med reel medarbejderindflydelse.