



Dialogkort: Tag en snak om aktørskab
Print og klip ud, som udgangspunkt for dialog fx i MED-samarbejdet eller på
personalemøder

Sammenhæng og fælles mål

Prioriterer vi helheden, eller fokuserer vi overvejende på vores individuelle opgaver?

Har vi indsigt i, hvordan vores opgaver påvirker helheden?

Hvordan kan vi arbejde med, at vores opgaver bidrager til fælles mål?

Prøvehandling:

Del en episode, hvor du stod i et dilemma mellem egen opgaveløsning og helheden. Drøft hvordan I kan sikre balancen fremadrettet.

Individuelt ansvar

Hvis vi tilsammen skal have mere aktørskab, hvad kræver det så af den enkelte?

Overvej om alle skal tage lige meget aktørskab?

Prøvehandling:

Tænk på en situation, hvor du godt kunne tage din autoritet mere på dig - en situation, hvor du har indsigt, og kan tage ansvar, men endnu ikke har gjort det. Drøft mulige løsninger med dine kollegaer.

Fleksible autoritetsforhold

Hvornår tager vi bedst muligt lederskab på opgaver?

Hvordan giver vi følgeskab, når en kollega har ekspertisen?

Hvordan kan vi skabe balance mellem stille og fremtrædende kollegaer, så alle har mulighed for at tage lederskab?

Prøvehandling:

Afprøv at skifte "faste" roller afhængig af ekspertise. Reflektér på et senere møde over effekten af denne rotation.

Identificer styrker og autoriser hinanden

Hvordan kan vi bedst støtte hinanden som aktører?

Er vi bevidste om hinandens kompetencer og ressourcer?

Prøvehandling:

Tænk på en situation, hvor du kan give en kollega mere plads til at træde frem. Drøft hvordan I kan hjælpe hinanden med at tage ansvar.



Dialogkort: Tag en snak om aktørskab

Print og klip ud, som udgangspunkt for dialog fx i MED-samarbejdet eller på personalemøder

Plads til forskellighed

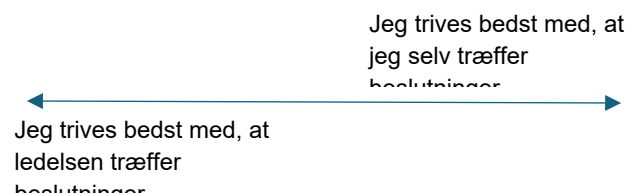
Som medarbejder kan man gennem mange år have været vant til at læne sig meget op ad ledelsens beslutninger.

Hvordan kan aktørskab være nemmere for nogle end for andre?

Hvordan kan vi have blik for trivsel for forskellighed, når I styrker aktørskabet?

Prøvehandling:

Overvej, hvor du selv har din præference på denne skala:



Fællesskab og arbejdsglæde

Nogle opgaver kan være nemmere at tage aktørskab på end andre, men her kan arbejdsfællesskabet og kollegasamarbejdet være en stor hjælp.

Prøvehandling:

Overvej, hvordan aktørskab kan være en vej til at øge arbejdsglæden hos jer?

Hvad kunne være et lille næste skridt for at styrke både aktørskab og arbejdsglæde?

Rammer og retning

Mere aktørskab handler også om at skabe læringsrum, hvor man som medarbejder vokser med opgaverne. Det kræver gennemsigtighed i ledelsen, for alt er ikke sat frit.

Er der tydelighed i vores rammer og retning?

Prøvehandling:

Hvordan får I skabt en god forståelse af, hvor meget det er, I kan få indflydelse og beslutningskraft på?

Hvad kunne et godt råd til jeres leder?

Kan du forslå et lille eksperiment, som I kan afprøve sammen?

Dialogen med borgerne

Kan vi gøre endnu mere for at lytte til borgerne og handle på de deres idéer eller ønsker?

Prøvehandling:

Tænk på opgaver eller situationer, hvor I i endnu højere grad kan inddrage borgerne i opgaveløsningen?

Hvad kan I helt konkret gøre og hvornår?



Dialogkort: Tag en snak om aktørskab

Print og klip ud, som udgangspunkt for dialog fx i MED-samarbejdet eller på personalemøder

Kommunikation

Ord kan skabe virkelighed. Hvordan taler vi sammen internt omkring initiativ, ansvar og beslutninger?

Tilskriver vi hinanden roller, der enten fremmer eller hæmmer aktørskab?

Prøvehandling:

Træn at stille spørgsmål, der fremmer aktørskabet.

For eksempel:

'Kan du tage ansvar for ...?' frem for 'Vil du ikke lige ...?'

'Hvordan får vi det bedste ud af situationen?' frem for 'Det er sådan, det er.'

Samarbejdet med borgerne

Hvordan er vores daglige samarbejde med borgerne?

Hvad sker der, når det lykkes godt?

Hvad sker der når det ikke lykkes, som vi ønskede?

Prøvehandling:

Hvis vi skal have endnu mere beslutningskraft tæt på borgerne, hvad kan vi så - ret nemt - prøve af?

Kultur og rammer

Har vi et arbejdsmiljø, der fremmer aktørskab? Tænk for eksempel på psykologisk tryghed

Oplever vi, at der er tillid til, at vi lykkes med opgaverne?

Har vi de nødvendige rammer til at handle som aktører?

Prøvehandling:

Tænk på opgaver eller situationer, hvor I føler muligheder og begrænsninger i at handle som aktører. Del jeres løsninger og refleksioner.

Forslag til emne, som vi bør drøfte:

(skriv selv)

Forslag til prøvehandling: