

Aktørskab: Kom godt i gang ved hjælp af
dialog- og refleksionsøvelser



Aktørskab er et fælles indsatsområde for alle arbejdspladser

I det følgende finder du forskellige tilgange til at komme i gang med at tale om aktørskab. Det er ikke hensigten, at I skal bruge dem alle, men I kan vælge det, der giver mening og lade jer inspirere til at komme godt i gang.

Værktøjerne i det følgende er:

[Dialog med medarbejderne](#) (bruges fx ved 1:1, ca. 30 min.) Side 3

[Virkemidler i kommunikation med medarbejderne - PUSH & PULL](#) (ledelsesredskab til lederens refleksion) Side 4 og 5

[At gøre problemstillinger til genstand for fælles undersøgelse og ansvar](#) (dialogværktøj f.eks. på MED- eller personalemøde, ca. 30 min.) Side 6

[Adfærdsdesign og AFL metoden - gør det nemt at gøre det rigtige](#) (dialogværktøj til at identificere og overkomme eventuelle barrierer) Side 7

[Aktørægget - En øvelse til at skabe aktørskab](#) (dialogværktøj fx på MED eller personalemøde, ca. 40 - 45 min.) Side 8 - 13

[6 små eksempler på små greb til mere aktørskab](#) (små veje til små ændringer) side 14

[Tid som en faktor... "hvordan får vi tid til aktørskab"](#) (ledelsesredskab til refleksion) side 15

[Dialogkort - tag en snak om aktørskab](#), f.eks. på MED- eller personalemøde (30 - 60 min.) Word-dokument (print og klip) [Dialogkort om professionelt aktørskab.docx](#)

Dialog med medarbejderne

Individuel refleksion og dialog med medarbejderne, f.eks. på 1:1

- Hvad lykkes du med på dine bedste dage ift. aktørskab?
- Hvad finder du nogle gange svært?
- Hvordan understøtter jeg dig, som nærmeste leder, bedst i dit aktørskab? Og hvordan kan dine kollegaer bedst støtte dig?
- Hvad kan du have særligt fokus på i den kommende tid? Og hvordan kan jeg, som nærmeste leder støtte dig ift. dit fokus?

	1. At tage ansvar for egen opgaveløsning – proaktivt udvikle og opsøge sparring
	2. At påvirke den sammenhæng, man indgår i, positivt – den fælles opgave og samarbejdet i fokus
	3. At indgå i fleksible autoritetsforhold – at tage lederskab efter behov og give aktiv følgeskab til andre
	4. At bidrage til aktørskab hos andre – understøtte initiativ og aktiv deltagelse

Virkemidler du kan skrue på i din kommunikation

PUSH - at lægge pres på handling

- At bede andre om at tage ansvar og forpligte sig på handling - lægge op til accept
- Kan styrkes eller blødgøres kropsligt og sprogligt (f.eks. "du er nødt til" vs. "hvis du har tid")
- Tydeliggøre forventninger og etablere aftaler, men hårde pres kan demotivere

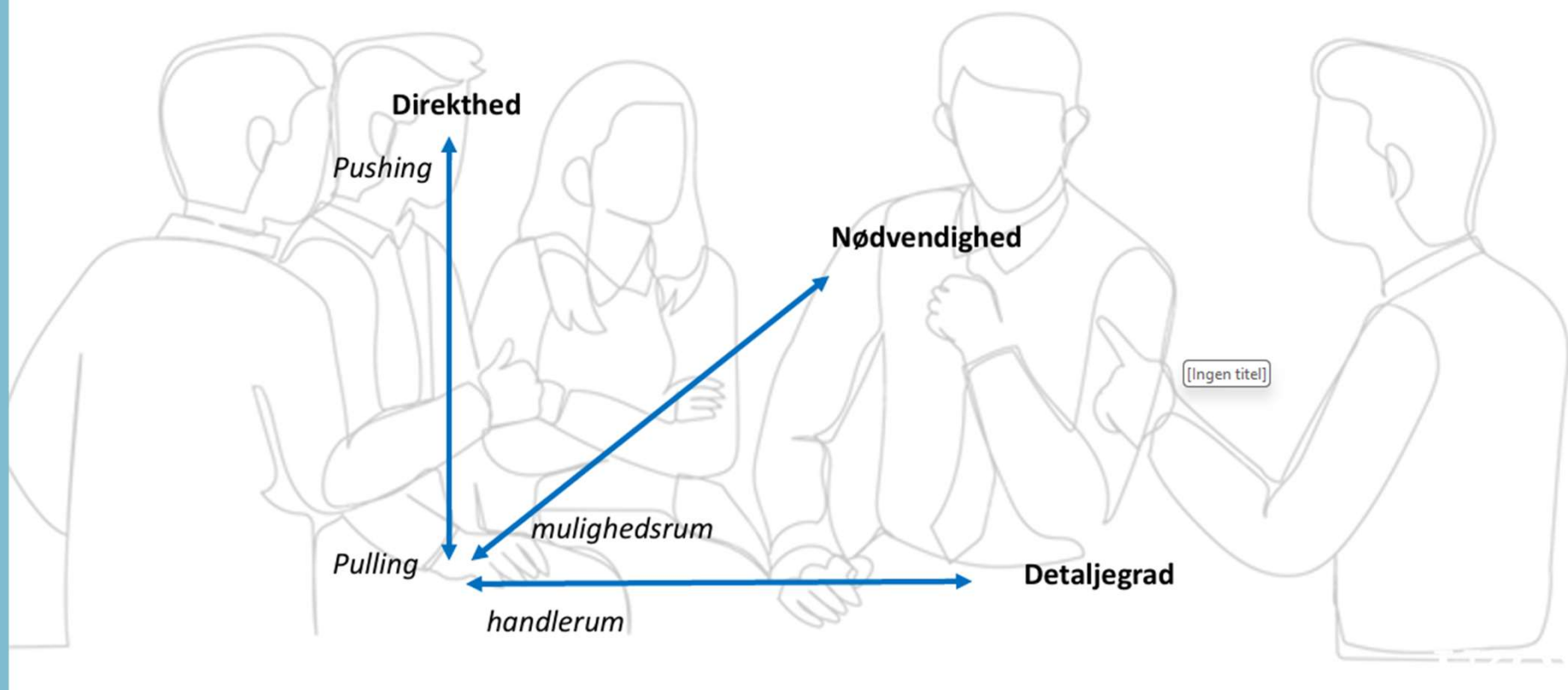
Strukturer med overvægt af PUSH kan f.eks. være performanceaftaler og målstyring

PULL - at skabe miljøer for initiativ

- At gøre problemstillinger til genstand for fælles undersøgelse og ansvar - lægger op til initiativ (se forslag til øvelse)
- Åbne invitationer til handling risikerer at ingen melder ind, men skaber **større grobund for aktørskab**

Strukturer med overvægt af PULL kan f.eks. Være situationsbillede, ide- og læringsrum

Virkemidler du kan skrue på i din kommunikation *(Nielsen, 2025)*





At gøre problemstillinger til fælles undersøgelse og ansvar

MENING: Hvordan forstår vi hver især X? Hvordan er X vigtig for vores fælles arbejde lige nu?

VILJE: Hvad tænker vi, at X kræver af hver af os?

MESTRING: Hvad har du brug for fra mig eller andre for at lykkes? Hvad har jeg brug for?

HANDLING: Hvad forpligter vi os her især på herfra og hvornår følger vi op?

Adfærdsdesign og AFL-modellen

- gør det nemt at gøre det rigtige

Step 1

Adfærd

Definer adfærden på et meget konkret niveau

Kortlæg adfærden skridt for skridt

Vær så konkret, at man kan forestille sig det optaget på video

Step 2

Friktion

Find friktionerne - hvor ligger de største barrierer?

Tænk fx på følgende:

- Giver det mening?
- Føles det trygt?
- Er det til at gøre i praksis?
- Føles det som umagen værd?

Step 3

Løsning

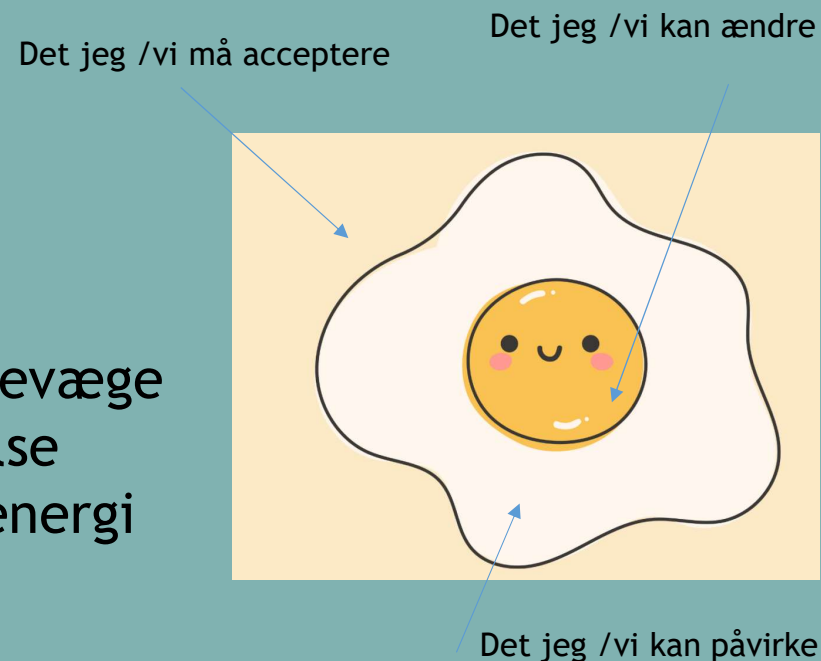
Find løsninger, der mindsker friktionerne og

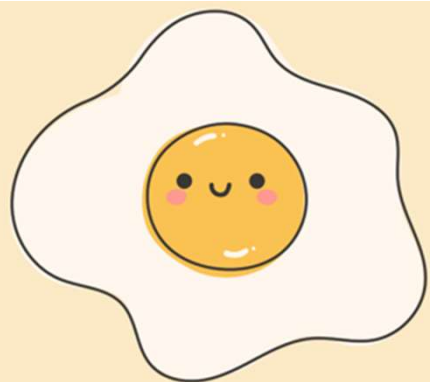
- gør det let
- gør det forpligtende (forventningsafstemning)
- gør det socialt (arbejdsfællesskabet)
- tænk i små skridt eller eksperimenter
- justér hvis det ikke virker

Aktørægget

Aktørægget er en metode til aktivt at indtage sit indflydelsesrum

→ Formålet med øvelsen er bevidst at bevæge sig fra frustration og handlingslammelse til mere accept samt kanalisering af energi i en frugtbar retning.





Trin 1

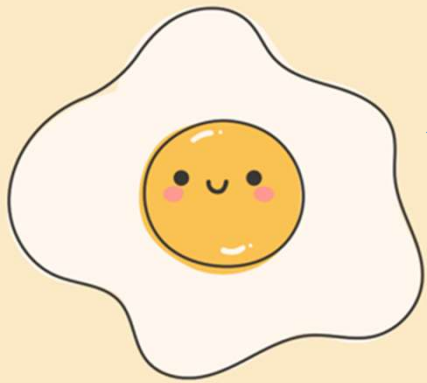
Frustrationer ud af hovedet og ned på papir

Alle frustrationer skal ud af hovedet og ned på papir - er der mange, så vælg de allerstørste!

- Spørg jer selv - hvor er det, vi / I oplever uventet modgang, tab, uforudsigelighed, urimelighed eller utilstrækkelighed?*

5 minutter

En post-it pr. frustration



Det jeg /vi må acceptere

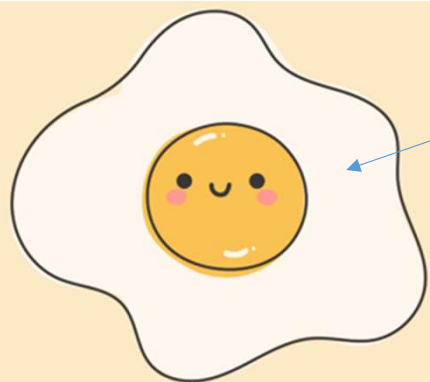
Trin 2 Vælg en frustration

Vi finder sammen én frustration fra # Trin 1 og drøfter, hvad der i denne frustration, er helt uden for vores påvirkning (alternativt noget, der kun kan påvirkes på den helt lange bane).

Slut fred med frustrationen & sæt post-it, med frustrationen, i det yderste felt.

5 minutter

Det jeg /vi kan påvirke



Trin 3

Vi kan altid gøre noget - selv ved vilkår

Hvad kan vi trods alt påvirke gennem andre hvis vi ville?

- *Overvej et par ideer og skriv dem ned - det er godt at vide at der er muligheder, hvis det er til tilstrækkeligt vigtigt.*
- *Måske er der noget vi kan påvirke en lille smule, så vilkåret bliver lettere at leve med*

*Vi skriver ned og sætter post-it i "æggehviden"
10 minutter*

Det jeg /vi kan ændre

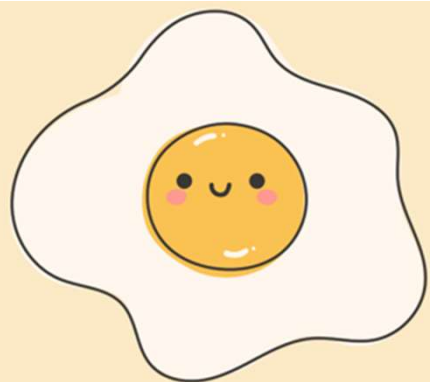
Trin 4

Hvad kan vi umiddelbart selv gøre noget ved?

Hvad kan vi gøre for nuværende ift. at gøre noget ved frustrationen?

- *Overvej et par ideer og skriv dem ned - det må gerne være vilde ideer (også nogen som vi ikke umiddelbart vil gennemføre...).*

*Vi skriver ned og sætter post-it i "æggeblommen"
10 minutter*



Trin 5

Tid til at vælge

Hvad er det næste bedste skridt?

- *Noget realistisk, der kan gøres, og som vil påvirke problemet eller vores oplevelse af det*
- *Hvad kræver det at gøre jer til aktører og handle på det?*
- *Hvilken form for hjælp har I evt. brug for?*

10 minutter

Eksempler på små greb til mere aktørskab

Tid til refleksion

- Skab rum til individuel og fælles eftertanke og opmærksomhed i en travl hverdag
- Aftal en mindfulness dag, hvor medarbejdere er stille sammen og hviler, hvis de er nødt til at tale sammen. Manglen på ord stiller krav om en anden form for opmærksomhed mod hinanden.

Mærk-og-reager-ugen

- Se og lyt efter nye muligheder – overvej hvordan arbejdet kan tilpasses i overensstemmelse med de idéer du får
- Start et lille eksperiment og se hvordan det går

Storytelling

- Sæt spot på "guldhistorier" om at finde løsninger sammen, om at tage ansvar og vise hensyn overfor opgaven, borgeren, kollegerne
- Beskriv arbejdsituationer, hvor initiativ og handling har skabt stolthed, tilfredshed og arbejdsglæde.

Små eksperimenter:

- Find en lille ting, der nemt kan forandres
- Det skal være ønskværdigt: noget du synes er fedt og som gavner opgaven og borgeren
- Det skal være enkelt: Noget du gør i forvejen, hvor du kan ændre en lille ting
- Drøft dit eksperiment med en kollega, inden du afprøver det

Walk & talk

- Hvad længes jeg efter at gøre i mit arbejde?
- Hvad har jeg mere at tilbyde?
- Hvad er mine unikke gaver?
- Hvad holder mig tilbage?
- Hvad kunne hjælpe mig til at træde mere modigt ind i mit arbejdsliv?

Være nysgerrig på arbejdsgange eller processer, som er unødigt komplicerede

Find alternativer ved at bruge AFL-metoden:

- Adfærd: Beskriv sammen den adfærd, I ønsker i stedet
- Friktion: Identificer barrierer for den ønskede adfærd
- Løsning: Find løsninger, der fjerner barriererne

Tid som en faktor - ”hvordan får vi tid til aktørskab?”

Brug de mødefora I allerede har

- Men fortag evt. mindre justeringer ift. hvile møder I afholder, hvordan I interagerer på møderne og hvordan indholdet på møderne hænger sammen med kerneopgaven.

Brug nedenstående spørgsmål til at være nysgerrige på om jeres møder understøtter både løsningen og udviklingen af de fælles opgaver.

- *Ved vi alle, hvorfor mødet holdes - og er formålet stadig relevant ift. opgaverne?*
- *Får vi talt om, hvad opgaverne konkret kalder på, og hvordan vi bedst lykkes med dem?*
- *Giver mødeformen plads til, at forskellige perspektiver kan komme i spil - også de skæve?*
- *Er der mulighed for at dele tvivl og undren omkring igangværende tiltag på møderne - og bliver disse input taget med i justeringen af opgaveløsningen?*