

VÆRKTØJ TIL LEDERE:

# GIV DINE MEDARBEJDERE INDFLYDELSE

**Indflydelse på arbejdet er med til at skabe trivsel og arbejdsglæde.**

**Brug værktøjet til at vurdere, om dine medarbejdere har tilstrækkelig indflydelse - og få gode råd til, hvordan du kan give dem mere indflydelse.**

## Du kan som leder spørge dig selv:

- Har dine medarbejdere indflydelse på planlægning og udførelse af deres opgaver? Kan de få mere indflydelse fx på, hvordan arbejdet udføres, og hvilke arbejdsredskaber og tekniske hjælpemidler der bruges?
- Har dine medarbejdere indflydelse på deres mål?
- Hvilke muligheder har de for at beslutte selvstændigt? Fx i forhold til at imødekomme kundernes ønsker eller fravige retningslinjer eller procedurer?
- Har medarbejderne medindflydelse på fx arbejdstid og hvem, de arbejder sammen med? På tilkaldevagter og opgaver? Har de indflydelse på graden af variation i arbejdet, og i hvilken rækkefølge arbejdsopgaverne løses?
- Har medarbejderne indflydelse på, hvordan deres færdigheder og kompetencer bliver brugt? Har de oversete kompetencer, og hvordan finder du ud af det?
- Kan medarbejderne foreslå udvikling af faglige kompetencer? Fx uddannelse, jobudvidelse eller særlige opgaver som fx at være mentor?
- Har de mulighed for at bidrage med forslag til, hvordan de udfører arbejdet bedst muligt og løser eventuelle problemer, som fx håndtering af vanskelige samtaler med kunder?

Hvis dine medarbejdere har indflydelse på planlægning og udførelse af deres arbejde og har de nødvendige kompetencer...

...så er der også større chance for, at dine medarbejdere arbejder bedre sammen, og at opgaver i dit team eller din afdeling fordeles og løses gnidningsfrit.



## Vær opmærksom på...

- **Folk er forskellige.** Alle har ikke de samme ønsker til indflydelse og ansvar. Nogle trives bedst med rutineopgaver og faste rammer – andre har brug for variation, fleksibilitet og medbestemmelse for at trives i jobbet.
- **Indflydelse og selvledelse kan kamme over.** Det kan fx være svært for engagerede medarbejdere at sætte grænser for arbejdet, særligt i forbindelse med hjemmearbejde. Sørg for at få afstemt forventningerne til arbejdsindsats, arbejdstid og resultater.

# Fem råd om indflydelse

## 1. Beskriv arbejdsfunktionerne klart

Tydelige roller og opgavebeskrivelser er med til at sætte rammerne for, hvad medarbejderen har indflydelse på. Afklar, hvilken rolle medarbejderen skal udfylde, og hvilke opgaver, det drejer sig om. Gør det fx konkret i job- og funktionsbeskrivelser.

## 2. Del ansvaret ud

Du kan give indflydelse ved at uddelegere ansvar til den enkelte eller en gruppe. Etabler fx selvstyrede grupper og teams, som kan øge motivation og arbejdsglæde. Uddelegering forudsætter dog de rette kompetencer hos de medarbejdere, der får ansvaret.

## 3. Sæt mål for arbejdet

Drag medarbejderne med ind i den måde, du opstiller mål for opgaverne. Det giver dem indflydelse. Du kan også inddrage dem i kvalitetssikring, hvordan målene nås eller hvordan opgaverne bliver løst hurtigt osv. Medarbejderne har ofte erfaringer og viden, som de kan bidrage med.

## 4. Sæt rammer for arbejdet

Med klare rammer og guidelines for opgaver, kan du give medarbejderen med de rette kompetencer mulighed for at bestemme inden for de aftalte rammer. Rammerne sikrer, at I arbejder i den rigtige retning, og har virksomhedens målsætninger for øje.

## 5. Sørg for god kommunikation

Alene muligheden for at komme til orde, kan give medarbejderindflydelse. Spørg evt. medarbejderne om de savner informationer. Vær lydhør og imødekommende overfor medarbejdernes forslag.

### Andre gode værktøjer på sammenomtrivsel.nu

- **Tag temperaturen på indflydelsen:** Et enkelt skema, som kan opfange medarbejdernes holdninger og ideer. Kan også indgå i arbejdet med APV.
- **Dialogkort om trivsel:** Kan bruges som afsæt for en dialog om indflydelse og godt arbejdsmiljø.
- **Klar til forandringer:** Et dialogværktøj om bl.a. medarbejdernes indflydelse på forandringsprocesser.

