

KAPITEL 3

RÅD 15: INVITÉR DINE MEDARBEJDERE HELT IND I LØSNINGSRUMMET

**Ramme:**

Varighed: 45-60 minutter alt efter antallet af ledere
Forberedelse: Læs rådet, og reflekter over spørgsmålene på side 98.
Udvælg en facilitator inden øvelsen, som har forberedt øvelsens forløb, og som styrer tiden.

**Formål:**

At sparre med hinanden om, hvordan I skaber åbne og reelt inddragende processer.

**Sådan gør I:**

Trin 1: Tag udgangspunkt i en kommende proces, hvor I skal finde en vej eller en løsning, hvor medarbejderne skal inddrages. Det kan både være en strategisk proces og en løsning på et driftsproblem.

Trin 2: Drøft sammen, hvilke barrierer/opmærksomhedspunkter I bør forholde jer til – hvad kan stå i vejen for, at det bliver en god proces (f.eks. egne præferencer, styring af processen, tidligere erfaringer i medarbejdergruppen, enkelte medarbejders adfærd, ramme for processen)?

Trin 3: Planlæg med udgangspunkt i trin 2 samt i rådet, hvordan inddragelse skal ske. Hvordan skal rammen sættes, hvilket problem skal løses, og hvordan skal det formuleres? Hvordan skal jeres egen rolle være, og hvordan skal der samles og kommunikeres?

Trin 4: Prøv det, og husk at evaluere sammen efterfølgende (sæt det på som punkt på et møde, så I ikke glemmer det).

**Vær opmærksomme på:**

At kulturen i medarbejdergruppen kan have stor betydning. Tag derfor højde for dette i ramme og styring. Det kan betyde, at jeres planlægning i de enkelte afdelinger skal tilpasses dette lokalt.

Om der skal tales med enkelte medarbejdere før processen, f.eks. en TR (tillidsrepræsentant) eller en anden, som har en uformel magt i gruppen, og som kan hjælpe processen positivt videre gennem sin adfærd. Uddelegér gerne roller som mødeleder, referent m.m., så I kan give plads til medarbejderne og koncentrere jer om at lytte og holde rammen.