

# Skab arbejdslyst gennem din ledelse

- Et dialogværktøj til dig og dine medarbejdere

# Skab arbejdslyst gennem din ledelse

## - Et dialogværktøj til dig og dine medarbejdere



Hvordan går det med at inddrage dine medarbejdere og give dem frihed og råderum?

Er du opmærksom og god til at give feedback?

Hvor bevidst er du om at "tale meningen frem" – og kan du sætte en retning?

Er du en god rollemodel for dine medarbejdere?

Dine medarbejders arbejdslyst er en forudsætning for virksomhedens succes. Fra grundige undersøgelser ved vi, at fire dimensioner af din ledelse har afgørende betydning for medarbejdernes arbejdslyst\*.

Dette dialogværktøj hjælper dig til at stille skarpt på fire væsentlige dimensioner af din ledelse.

Gennem fire øvelser får du her redskaber til at skabe rammen for dialog mellem dig og dine medarbejdere.

*\* Kilde: Når ledelse skaber arbejdslyst, Videncenter for god arbejdslyst, 2017, 2018.*

# Sæt fokus på de fire dimensioner – og skab arbejdslyst

Her kan du se, hvad de fire vigtige ledelsesdimensioner indeholder:



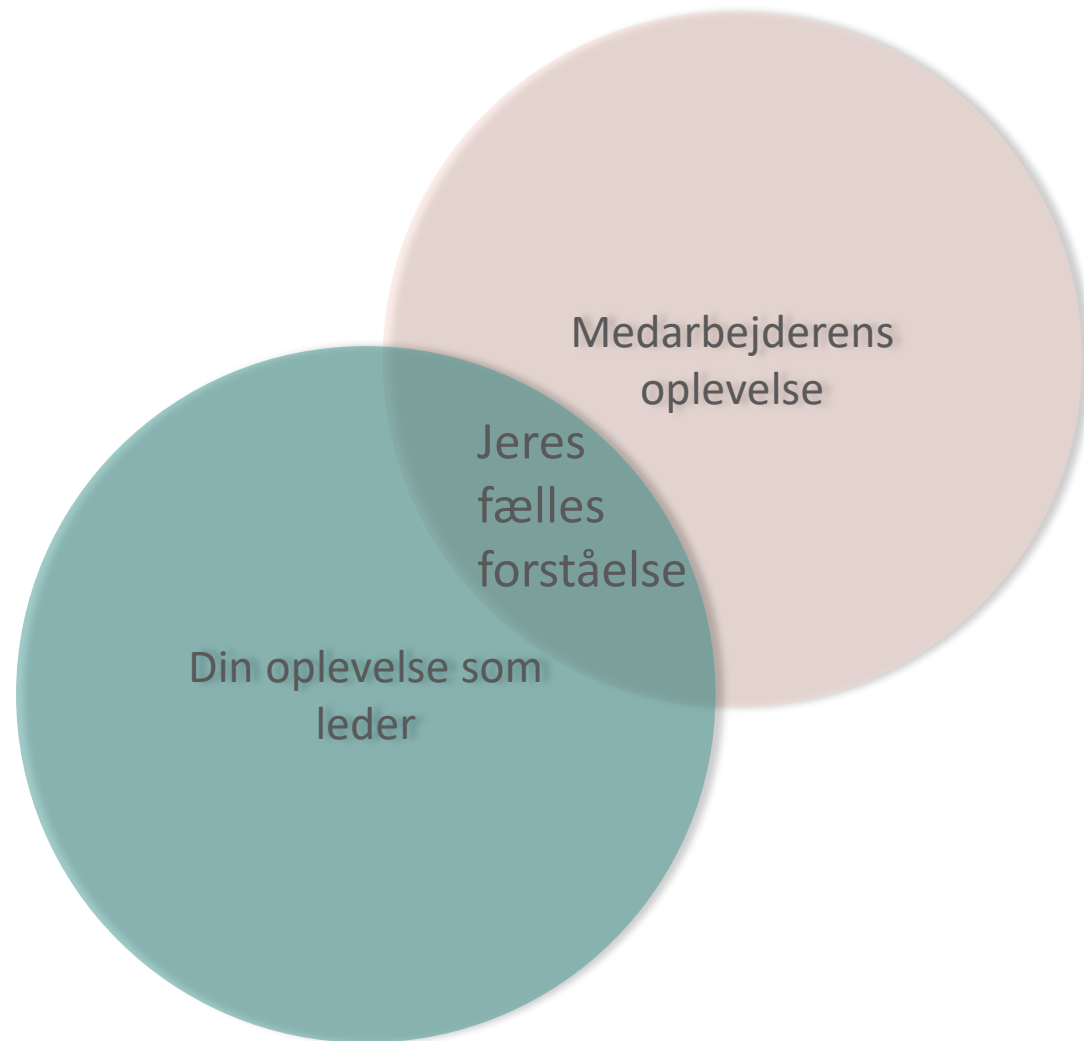
# Refleksion har to sider

Formålet med denne dialogøvelse er, at I – leder og medarbejder – skaber et fælles billede af ledelse.

Lykkedes I med det, så har du bedre mulighed for at skabe god arbejdslyst.

Du skal reflektere over og sætte ord på:  
Din egen oplevelse af den måde du er leder på.

Din medarbejder skal reflektere over og sætte ord på:  
Medarbejderens oplevelse af den ledelse, du "udsætter" dem for.



# Sådan bruger I værktøjet

## Indhold

Værktøjet består af fire små dialogøvelser – én for hver ledelsesdimension. Afhængig af tid og energi kan I vælge at tage øvelserne på én gang eller dele det op over flere gange.

## Målgruppe

Dialogværktøjet er udviklet til brug i enten én-til-én samtaler (fx MUS) eller i mindre teams. Hvis du er leder for et stort team, anbefaler vi, at du deler teamet op i mindre grupper af max otte medarbejdere når du anvender disse øvelser.


## Varighed

I en én-til-én samtale: 20 minutter til forberedelse + 20 minutter til dialog.


Som teamøvelse: 20 minutter hvor medarbejderne forbereder øvelsen hver for sig + 45 minutter til samlet dialog.


# Sådan bruger I værktøjet (1/2)


## Selve øvelsen:

 Du og hver af dine medarbejdere tænker alle spørgsmålene til hver af de fire ledelsesdimensioner: I skriver jeres refleksioner på jeres personlige kort.


*Print evt. arkene ud i A3, så der er god plads til jeres noter og refleksioner.*

 Herefter sætter I jer sammen og gennemgår dimensionerne – én ad gangen.

 Medarbejderen/medarbejderne læser først sine refleksioner op for dig. Du lytter og spørger ind, hvis der er behov for uddybning. Dette er med til at sikre en god fælles forståelse.

 Efterfølgende fremlægger du selv dine refleksioner over, hvornår og hvordan du i din ledelse lader den enkelte dimension komme til udtryk.

 Efter din fremlæggelse tager I en dialog om hinandens refleksioner:

 Har I et fælles billede af, hvilken form for ledelse, der skaber arbejdslyst?

 Hvor er I enige – og hvad overrasker?

 Er der noget, der giver anledning til, at du eller dine medarbejder(e) fremadrettet vil gøre noget anderledes?

Rund gerne øvelsen af med at aftale, hvad der skal ske fremadrettet, og hvem der har ansvaret for hvad.

*Det er vigtigt at slå fast, at der ikke nødvendigvis skal aftales noget konkret nu og her. Måske har du og dine medarbejder(e) brug for tid til nærmere refleksion. I så fald kan I aftale et opfølgingsmøde.*

# Sådan bruger I værktøjet (2/2)

Efter øvelsen

Det er dit ansvar som leder at:



Sikre, at det, I har aftalt bliver overholdt og realiseret.

Det er din(e) medarbejder(es) ansvar at:



Gøre dig opmærksom på, hvis der er elementer eller aftaler fra øvelsen, som ikke bliver overholdt eller opfyldt.

Det er jeres fælles ansvar at:



Sikre at der fortsat rettes fokus på alle fire dimensioner af din ledelse.



Opretholde en gensidig tillid til, at man fortsat kan tale om refleksioner – også når det bliver svært.

Videncenter for  
god arbejdslyst

# Øvelsesark – til medarbejderen

## Mening og retning

Min leder viser *mening og sætter retning*, når han/hun...

Som medarbejder kunne jeg godt ønske mig mere fokus på...

## Inddragelse og frihed

Min leder giver *inddragelse og frihed*, når han/hun...

Som medarbejder kunne jeg godt ønske mig mere fokus på...

## Opmærksomhed og feedback

Min leder giver *opmærksomhed og feedback*, når han/hun...

Som medarbejder kunne jeg godt ønske mig mere fokus på...

## Lederen som rollemodel

Min leder er *rollemodel* for mig, når han/hun...

Som medarbejder kunne jeg godt ønske mig mere fokus på...



# Øvelsesark til lederen - refleksioner

## Mening og retning

Jeg viser *mening* og sætter *retning*, når jeg...

## Inddragelse og frihed

Jeg giver *inddragelse* og *frihed*, når jeg...

## Opmærksomhed og feedback

Jeg giver *opmærksomhed* og *feedback*, når jeg...

## Lederen som rollemodel

Jeg er *rollemodel* for mine medarbejdere, når jeg...

# Opsamlingsark til lederen

Menig og retning	Inddragelse og frihed	Opmærksomhed og feedback	Lederen som rollemodel
<p>Hvad overrasker mig?</p> <p>Hvad virker, som jeg kan gøre mere af?</p> <p>Fremadrettet vil jeg styrke mit fokus på mening og retning ved at....</p>	<p>Hvad overrasker mig?</p> <p>Hvad virker, som jeg kan gøre mere af?</p> <p>Fremadrettet vil jeg styrke mit fokus på inddragelse og frihed ved at....</p>	<p>Hvad overrasker mig?</p> <p>Hvad virker, som jeg kan forstærke?</p> <p>Fremadrettet vil jeg styrke mit fokus på opmærksomhed og feedback ved at...</p>	<p>Hvad overrasker mig?</p> <p>Hvad virker, som jeg kan forstærke?</p> <p>Fremadrettet vil jeg styrke mit fokus på min funktion som rollemodel ved at...</p>