

Metodebeskrivelse til Indflydelsescirklen

Hvad egner metoden sig til?

Formålet med indflydelsescirklen er at sætte fokus på, hvilke ting i forandringerne, I som afsnit/afdeling har direkte indflydelse på, hvilke ting I kan påvirke og hvilke ting I ikke har indflydelse på, og som derfor er rammer og vilkår, der ikke kan ændres på.

Involvering og indflydelse sikrer ejerskab til forandringerne. Men for at kunne agere proaktivt, og dermed forebygge stress og mistrivsel, er det vigtigt at have klarhed over, hvad man har indflydelse på og kan påvirke, og hvad der er rammer og vilkår, som allerede er besluttet af andre.

Indflydelsescirklen kan bruges til at analysere den aktuelle situation. Den giver deltagerne mulighed for at re-fokuserer fra afmagt til indflydelse. At tage aktørbriller på og komme over i indflydelsesfeltet, hvor der er mulighed for at handle og påvirke processen. Men indflydelsescirklen kan også bruges til mentalt at "parkere" de ting, som er vilkår og rammer, som vi må leve med, så de ikke stjæler alt energien. Hvor ønsker vi at bruge energien? På det vi ikke har indflydelse på? Eller på det vi selv kan påvirke?

Hvem skal deltage?

Metoden kan anvendes i forskellige fora og på forskellige niveauer, fx større eller mindre arbejdsgrupper, i ledelsesgrupper og i hele afsnit eller afdelinger.

Hvor lang tid tager det?

½-1½ time - afhængigt af, hvor mange deltagere I er.

Hvad skal der bruges

Et lokale, hvor I kan være alle sammen
 Flip-over eller whiteboard
 Post-its (gerne i 3 forskellige farver) + tuscher/kuglepenne.

Hvordan gør I?

1. Tegn indflydelsescirklen på en flip-over. Se model nedenfor.
2. Introducer de tre cirkler (indflydelse, medindflydelse og ingen indflydelse) og forklar forskellen imellem dem, gerne ud fra eksempler.
3. Bed alle om individuelt at reflektere over de forestående/aktuelle forandringer og de emner og forhold, som de oplever at have henholdsvis indflydelse, medindflydelse og ingen indflydelse på. Nedskriv overvejelserne på post-its. NB. Der skal ikke tales under denne del af processen.
4. Bed deltagerne om at gå sammen i par og på skift fortælle hinanden, hvad de har skrevet på deres post-its. Parrene beslutter hvilke post-its fra henholdsvis indflydelse, medindflydelse og ingen indflydelse, de vil fremlægge i plenum. Mindst 1 post-it fra hvert niveau per par.
5. Parrene fremlægger på skift deres overvejelser og placerer deres post-its på flip-over. De andre par har mulighed for at stille opklarende spørgsmål, men indholdet og placeringen af post-its kan ikke diskuteres.
6. Når alle parrene har fremlagt deres overvejelser, og alle post-its er placeret, drøfter gruppen i plenum, hvilket billede Indflydelsescirklen tegner af de aktuelle/forestående forandringer? Det er vigtigt, at det bliver en dialog som afsluttes med nogle konkrete

aftaler for, hvordan den enkelte, gruppen og lederen kan forholde sig og hvilke handlinger som kan foretages.

Følgende spørgsmål kan benyttes:

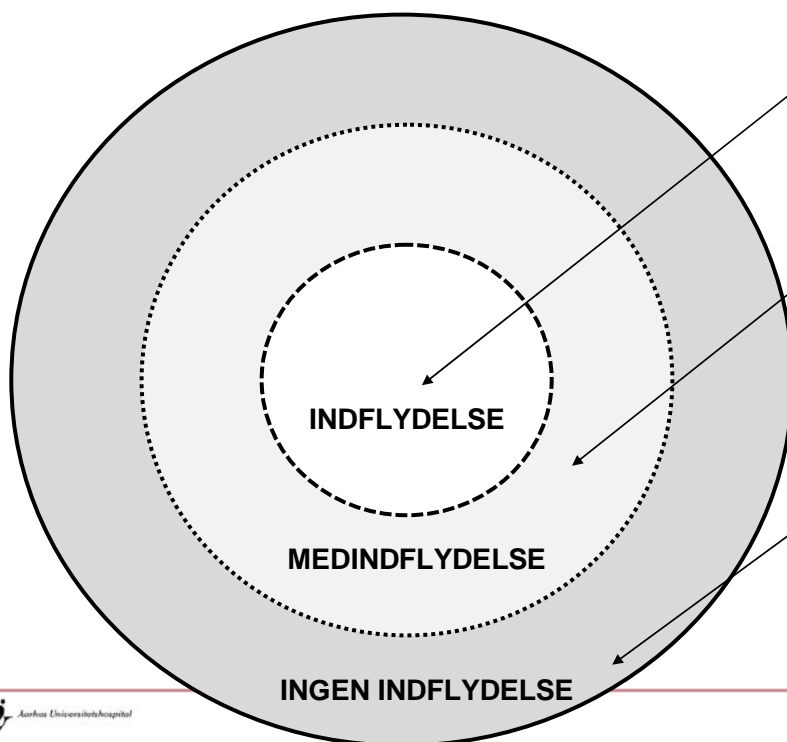
- Hvilket billede tegner indflydelsescirklen af vores aktuelle situation?
- Hvad er vi på baggrund af arbejdet med indflydelsescirklen blevet klogere på/fået en bedre forståelse af?
- Hvordan forholder vi os til de ting, som vi pt. ikke har indflydelse på? Hvordan undgår vi, at det som er rammer og vilkår, som vi må leve med, ikke kommer til at fylde for meget i den nærmeste fremtid?
- Hvordan holder vi i den nærmeste fremtid fokus på de ting vi har indflydelse/medindflydelse på? Hvad kan den enkelte gøre? Hvad kan gruppen gøre i fællesskab? Hvad kan lederen gøre?

Variationer

Lederen/Arbejds miljøgruppen har udarbejdet udkast til fordeling af emner og forhold, som efterfølgende drøftes på et møde med alle medarbejdere.

Indflydelsescirklen

midt
regionmidtjylland



Vi beslutter selv...

De ting som vi har direkte indflydelse på og selvbestemmelse over. Fx den konkrete opgaveløsning eller hvordan vi forholder os til flytteprocessen mv.

Vi kan påvirke og lade os involvere i...

De ting som vi har indirekte indflydelse på, som vi kan påvirke og lade os involvere i. Fx Arbejdets organisering, arbejdspladsens kultur eller tværfaglige samarbejde mv.

Rammer og vilkår jeg må leve med...

De ting vi ikke har nogen egentlig indflydelse på og som er vilkår vi må leve med. Fx økonomi, rummenes størrelse, patientsammensætningen mv.