

Situasjonskort Involvering	Situasjonskort Involvering
Når informasjon kommer etterpå Det blir gjort en endring i hvordan arbeidet skal organiseres. Noen medarbeidere har vært involvert i vurderingene underveis, mens andre først får vite om endringen når den tas i bruk. Informasjonen som gis er kort og praktisk, rettet mot hva som skal gjøres nå. Det blir lite rom for spørsmål eller innspill i øyeblikket. Noen opplever at det er forståelig at det måtte gå raskt. Andre sitter igjen med en følelse av at de ikke fikk påvirke noe som angår deres egen arbeidshverdag.	Når noen blir hørt – og andre ikke I et møte om videre organisering av arbeidet blir det invitert til innspill. Flere sier noe, men det er noen få stemmer som får mest plass og blir fulgt opp i diskusjonen. Andre bidrar mindre, eller opplever at det de sier ikke får særlig betydning for det som besluttet videre. I etterkant opplever noen at de har vært med å påvirke, mens andre sitter igjen med en følelse av at det meste var bestemt på forhånd.
Situasjonskort Involvering	Situasjonskort Involvering
Når det går fort I en travel periode må det tas flere raske beslutninger knyttet til organisering av arbeidet. Det er lite tid til møter, og informasjon gis fortløpende gjennom korte beskjeder. Medarbeidere får vite hva som skal gjøres, men det er begrenset rom for å stille spørsmål eller komme med innspill før beslutningene tas. Noen opplever dette som nødvendig for å få driften til å fungere, mens andre savner mulighet til å påvirke og forstå bakgrunnen for valgene som tas.	

Spørsmål:

- Hva påvirker hvem som blir hørt i slike situasjoner?
- Hva gjør at noen opplever reell innflytelse – og andre ikke?
- Hva betyr dette for opplevelsen av medarbeiderskap?
- Hva kan bidra til at flere opplever å kunne påvirke?

Spørsmål:

- Hva er forskjellen på å bli informert og å være involvert i en slik situasjon?
- Hva påvirker opplevelsen av innflytelse og påvirkning?
- Hva gjør at noen opplever dette som greit – og andre ikke?
- Hva kan gjøre involveringen mer reell, selv når det må gå raskt?

Spørsmål:

Spørsmål:

- Hva er god involvering når tempoet er høyt?
- Hva trenger vi for å oppleve at vi kan påvirke, også når det må gå fort?
- Hva betyr god informasjon for opplevelsen av involvering?
- Når fungerer involvering hos oss – hvordan ser det ut da?