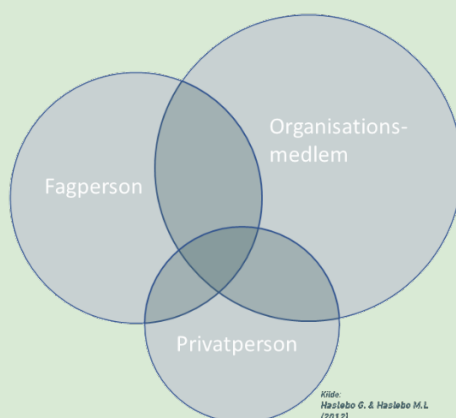


DIALOGVÆRKTØJ: DE 3 PERSPEKTIVER

For at sikre, at medarbejderne taler ud fra et fælles perspektiv, og bevarer fokus i forhold til det overordnede sigte – præsenteres de **3 perspektiver i arbejdsfællesskabet**. Som illustrationen viser, så er det perspektivet **organisationsmedlemmet**, der skal fylde mest i arbejdet med kerneopgaven. Medarbejderne kan med fordel drøfte, hvad der ligger i de 3 perspektiver, og hvorfor det er vigtigt at fremhæve sine forventninger og holdninger til arbejdet med kerneopgaven ud fra et organisationsmedlems-perspektiv. Medarbejderne kan ligeledes drøfte, hvilke faldgruber der kan opstå, hvis de udelukkende taler ud fra perspektiverne; *fagperson* og *privatperson*.



PRIVATPERSON

I privatperson-perspektivet er man som medarbejder optaget af, hvordan man har det. Fokus vil være på, hvordan man kan organisere sig og tilrettelægge arbejdet med størst muligt hensyntagen til sit eget velbefindende, private liv og gøremål. Man er tilbøjelig til at lade private holdninger dominere i måden, man løser sine arbejdsopgaver. I organisationer, hvor privatperson-perspektivet er meget dominerende, mistes fokus på kerneopgaven ofte.

FAGPERSON

I fagperson-perspektivet er man som medarbejder optaget af, hvordan man kan bringe sin egen faglighed i spil, samt hvordan man kan organisere sig så faglige hensyn prioriteres højt. Fagperson-perspektivet er uundværligt for løsningen af kerneopgaven, men perspektivet kan ikke stå alene, da det kan komme til at skygge for organisationens samlede resultatskabelse (kerneopgave).

ORGANISATIONSMEDLEM

Hvis man indtager organisationsmedlemsperspektivet, så er man som medarbejder optaget af, hvordan man kan bidrage, samarbejde og kommunikere på måder, der er nyttige for kerneopgaven. Målgruppen bliver vejledende for den fælles indsats. Man bestræber sig på, at arbejdsfællesskabet samlet set lykkes med kerneopgaven.