

Kapitel 6 – side 173

Oplæg til refleksion: Samtale om det fælles tredje

Spørgsmål	<p><b>Samtale om det fælles tredje</b></p> <p>Du møder på jobbet en morgen og konstaterer, at kun halvdelen af dine medarbejdere er mødt til tiden. I løbet af den første time ankommer endnu et par stykker, og sidst på formiddagen møder de sidste medarbejdere op.</p> <p>Selvfølgelig ved du, at der i de sidste par dage har været rigtig meget overarbejde, og at dine medarbejdere altid er pligtopfyldende, men måske også gerne udnytter muligheden for at få et par overarbejdstimer ekstra på kontoen. I har IKKE nogen aftale om flekstid på jobbet, så hvordan vil du forberede en samtale med dine medarbejdere om hele hændelsen ud fra figur 6.9?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan vil du skabe et fælles tredje?</li><li>• Hvad vil du sige som indledning på samtalen?</li><li>• Hvordan kan samtalen medvirke til at skabe nye elementer på de ansattes indre landkort?</li><li>• Hvordan kan du "stramme op" og samtidig bevare medarbejdernes positive holdning til jobbet?</li></ul>
Baggrund for opgaven	<p>For at udfordre dig har vi stillet en helt konkret opgave, der rummer en risiko for konflikt mellem dig som leder og de medarbejdere, som casen handler om. Det har vi gjort, fordi vi som mennesker ofte tænker os selv i konsensus-situationer – men det er i konflikter, at det at kunne skabe et fælles tredje har sin styrke.</p>
Hvordan kommer jeg i gang?	<p>Læs casen grundigt og lev dig ind i situationen. Du har sikkert selv været i lignende konfliktfyldte situationer og kan genskabe dig den fornemmelse.</p> <p>Det kan være en god idé at skrive videre på casen, men nu i direkte tale. Skriv fx hvad du vil starte med at sige, hvad tænker du så medarbejderne vil sige, hvad vil du så sige, osv.</p> <p>Når du har omkring en side med disse bemærkninger mellem dig og medarbejderne, så har du tilstrækkeligt til at kunne analysere det forløb, som du har tænkt dig at udfolde, og så kan du svare på de fire spørgsmål ovenfor.</p>
Hvilke typer svar forventes?	<p>Opgaven lægger op til at du gerne skulle kunne få øje på nogle måder, som du kan øve dig i at anvende, når du ønsker at skabe et fælles tredje i en konflikt-situation.</p> <p>Vi forventer at du kan anvende kapitlets teorier om receptionsmodel, kommunikative relationer, fælles tredje, relationsledelse, det indre landkort osv.</p>
Hvordan kan jeg fastholde mine overvejelser?	<p>Opgaven er god til et gruppearbejde eller til refleksion sammen med en med-studerende. Ofte vil man nemlig kunne se forskellige perspektiver, der er i spil og det er her det er vigtigt at skabe et fælles tredje om selve løsningen af opgaven – altså indholdet (ikke det forhold du antages at have til medarbejderne).</p>

	Det er netop <u>DET</u> indhold der er essensen, som du bør fastholde med noter.
Det videre arbejde med opgaven	Forhåbentlig giver opgaven stof til eftertanke og videre diskussion. Du kan med fordel gemme dine noter og bringe dem i spil, når du tager fat på refleksionsboksene i kapitel 14 Ledelsesudvikling.