

Brugen af systemiske tankeværktøjer - Tanker og gode råd

Positioner i ledelse

NatureContext
Ellesvinget 18
DK-8600 Silkeborg
Telefon: +45 24 49 08 02
E-mail: cb@naturecontext.dk
CVR: 33 17 61 98
www.naturecontext.dk

Et overblik

At arbejde med positioner handler om, at man mentalt (og måske fysisk) placerer sig i forskellige positioner/roller. Det kan være både formelle og uformelle positioner, men det centrale er, at man kan arbejde med det bevidst og derudover hele tiden skal have en bevidsthed om, at man også hele tiden vil blive positioneret af andre.

Når man arbejder med det bevidst som leder, giver det mulighed for at indtage forskellige positioner og dermed perspektiver i forhold til de sager og relationer man er involveret i.

Tanker og gode råd

At bruge positioner aktivt, giver en mulighed for at skifte perspektiv og se andre sider af sagen og samtidig justere på den relation, man har med de øvrige involverede. Der er ikke nogle faste positioner, som man er bundet til, men det er reelt kun fantasien, og hvad der er acceptabelt i den konkrete kontekst, som sætter grænsen.

Det, at man selv skifter position, vil samtidig tvinge de øvrige personer i relationen til også at skifte position – måske endda bytte positioner så rollefordelingen bliver helt ændret.

Det eneste man skal være opmærksom på er, at man som leder, aldrig helt kan forlade lederpositionen, da den altid vil eksistere i relationen med medarbejderne, uanset om man eksplicit forsøger at indtage f.eks. en kunde- eller en medarbejderposition.

Eksempler

Når man arbejder aktivt med positionering som leder, kunne det f.eks. være i forbindelse med medarbejdersamtalen, hvor man gerne vil have medarbejderen på banen i forhold til forskellige udviklingsmæssige udfordringer. Her kan man både bede medarbejderen om at skifte position, til f.eks. en af kollegaernes perspektiv, eller man kan selv, eksplicit, skifte position og forsøge at se tingene fra en andens perspektiv.

En anden situation er i det tilfælde, hvor man er både chef og specialist og derfor tit bliver positioneret som specialist. Her kan man eksplicit markere sin position, ved at fortælle hvilken position man taler ud fra, og derved også demonstrere de forskellige perspektiver der kan være i en sag. Derudover vil man, når man eksplicit indtager lederpositionen og ikke specialistpositionen, kunne positionere medarbejderen og måske få ham/hende til at træde i karakter som specialisten.

Endelig kan positionstankegangen bruges til at skabe forskellige udsigtspunkter i forhold til en konkret sag. Det kan man gøre ved at inddrage både reelle positioner og måske positioner som giver lidt skæve vinkler og tanker, såsom Anders And, statsministeren, din mor o.l. Man skal dog her være opmærksom på, at det ikke bliver en utilpas forstyrrelse for de involverede.