



## PERSPEKTIVBYTTE

*Metoden kan bruges, hvis man vil undersøge en begivenhed/problemstilling fra flere sider – flere perspektiver og derved øge forståelse, tillid, respekt og evnen til at løse opgaver sammen.*

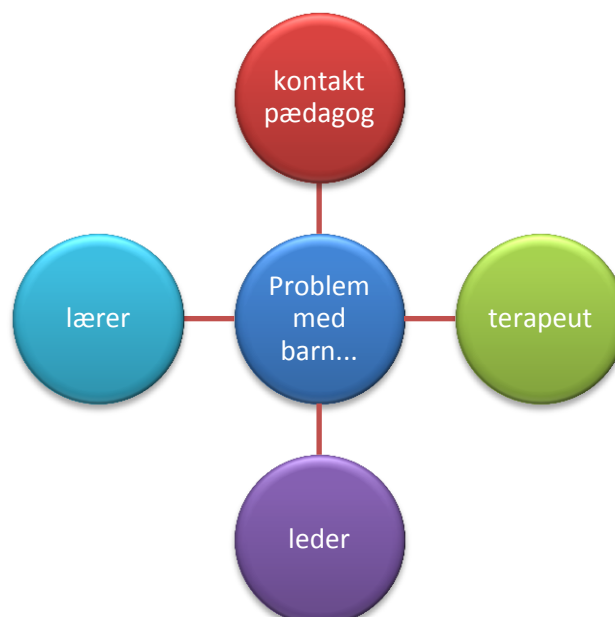
Metoden kan bruges i grupper på op til ca. 4 - 50 personer. Der skal evt. være flere procesledere på. Det tager ca. 50 minutter. Man kan bruge metoden med mange variationer – her er et eksempel på et forløb:

### 1. Situationen defineres

**Grupper af tre:** hver fortæller om en situation hvor den sociale kapital ikke var så høj. Det kan være en situation præget af manglende tillid, retfærdighed, respekt eller en gruppe der havde svært ved at samarbejde om en opgave. Det skal være en situation hvor der var flere (gerne 4) grupper af medarbejdere involveret. Det kan være på tværs af afdelinger – eller arbejdspladser – eller det kan være flere forskellige faggrupper. Der vælges en situation det er interessant at arbejde med – måske fordi den er arketypisk.

Situationen defineres på denne måde:

1. Hvor foregår det?
2. Hvilke personer/grupper er involveret?
3. Hvad er problemet?/ målet?



## **2. Perspektiverne defineres**

Der udpeges det antal perspektiver, der indgår i situationen. Deltagerne fordeles i grupper med hver sit perspektiv, som er et andet, end det man har til daglig. Grupperne samles og drøfter hvordan situationen ser ud fra dette perspektiv – med netop denne persons briller.

## **3. Perspektiverne udveksles**

Der dannes nye grupper, hvor der er en person med hvert sit perspektiv.

Disse skiftes til at fortælle om situationen set fra deres nuværende perspektiv. Hver fortælling indledes af proceslederen.

## **4. Læring**

I plenum – evt. med individuelle tænkepauser:

1. Hvordan var det at skulle fortælle fra et andet perspektiv end dit eget?
2. Hvordan var det at høre dit eget perspektiv fortalt af en anden?
3. Hvilke nye vinkler og perspektiver der kom på selve problemstillingen?
4. Hvilke impulser har du til at gøre noget anderledes?
5. Hvilke muligheder ligger der i denne metode – perspektivbytte?
6. Hvilke udfordringer er der i den?
7. Hvad skal man være opmærksom på hvis den skal bruges på din arbejdsplads?