

## **GUIDE TIL BEDRE SAMARBEJDE**

### **Hvordan du og dine kolleger optimerer udbyttet af jeres daglige samarbejde!**

Som mennesker har vi hver vores måde at reagere på, med baggrund i at vi opfatter, tænker, føler og handler meget forskelligt på de samme informationer eller begivenheder. Dvs. hvad der giver mening for dig, har betydning for dig og motiverer dig, har ikke den samme mening, betydning og motivation for dine kolleger. Det har bl.a. den konsekvens, at vores intentioner om at udføre nogle konkrete arbejdsopgaver på bestemt tid med nogle aftalte ressourcer, får os til hver især at træffe de beslutninger, vi nu mener, er mest hensigtsmæssige. Det kan også være det rigtige, i de tilfælde hvor vi alene har ansvaret for udførelse og resultat af opgaven, men hvis vi indgår i en arbejdsgruppe eller team, vil vi blive nødt til at forholde os til vores kollegers overvejelser, ønsker eller beslutninger. For der er ingen tvivl om, at alle med baggrund i deres erfaring og kompetencer, gør sig overvejelser om, hvordan de mener arbejdsopgaven skal løses.

#### **TJEK dig selv i forhold til vigtige motivationsfaktorer:**

Når vi ikke er opmærksomme på egne og kollegers individuelle forskellighed i det daglige samarbejde, bliver konsekvensen ofte, at gruppen eller teamet bliver dårligt fungerende hvilket kommer til udtryk som de-motivering gennem én eller flere af disse faktorer:

- Manglende tillid til hinanden
- Manglende respekt for hinanden
- Manglende engagement
- Manglende enighed om mål
- Manglende anerkendelse
- Manglende ansvar
- Manglende støtte
- Manglende personlige færdigheder
- Manglende gensidig interesse
- Manglende præstationer

Hvordan vurderer du, at hver enkel af de 10 faktorer er opfyldt i relation til dit samarbejde med dine kolleger? Giv hver enkelt et tal fra 1 – 10 (1=lav opfyldelse/10 høj opfyldelse),

Samlet sum: \_\_\_\_\_

Gns. af de 10 faktorer: \_\_\_\_\_ Gns. på de 3 faktorer med størst betydning for dig.

Du kan downloade denne tekst som pdf fil (link sidst i teksten), hvis du og dine kolleger vil afkrydse faktorerne som start på en dialog om optimering af jeres samarbejde.

Har I brug for assistance til at gennemføre en samlet proces, der giver jer konkrete og målbare udviklingsaktiviteter, så se kontakt info sidst i teksten.

#### **Jeres indbyrdes og fælles dynamikker er afgørende for jeres trivsel og resultater**

Afhængig af denne måling på graden af motivering/de-motivering og evt. "mangel tilstand", kan der over tid udvikle sig en negativ adfærd hvis konsekvenser kan ende op i dårligt fungerende kommunikation og samarbejde, utryghed og dårlig trivsel og ikke mindst et utilfredsstillende psykisk arbejdsmiljø.

Den konkrete adfærd baseret på kombinationer af de 10 faktorer - f.eks. tillid, respekt og engagement – kaldes for gruppedynamikker og er vigtige

omdrejningspunkter for at I kan lykkes med jeres daglige samarbejde, og skabe resultater på en tilfredsstillende måde.

Derfor er det afgørende for udvikling og vedligeholdelse af jeres personlige og fælles tilfredshed, at I får indsigt i og lærer hvordan I kan arbejde med såvel faktorer som gruppedynamikker, for at optimere udbyttet af jeres forskellighed i det daglige samarbejde.

### **Hvorfor vi er forskellige**

For at forstå hvorfor vi alle er forskellige, og hvad det betyder for at kunne samarbejde bedre, skal vi forstå baggrunden for at vi opfatter, tænker, føler og handler meget forskelligt på de samme informationer eller begivenheder.

Grundlaget for det er vores personlighed, som bedst kan beskrives som en kombination af temperament (arv) og karakter (miljø)\*, og som kan udtrykkes på mange forskellige måder, hvilket forskellige persontypesystemer har gjort gennem spørgsmål, svar og observationer de sidste 100 år.

Du er sikkert klar over, at der er denne forskellighed blandt dine kolleger, hvor én kollega er meget detaljeorienteret, én anden er meget social og sørger for at andre har det godt, og én tredje er altid parat med én eller flere nye idéer.

Uanset hvilket "system" så er de enkelte personligheder beskrevet med let genkendelige adfærdstræk, hvor visse kan være ens for nogen og forskellige i forhold til andre. Det betyder, at du og dine kolleger kan grupperes både efter det I har til fælles, og det I har som forskelle.

Og hvad kan I så bruge det til? Først og fremmest til at opnå indsigt i at forskellighed er helt naturligt, og at vores individuelle adfærd er et resultat af denne forskellighed. Med andre ord, dine kollegers forslag er udtænkt og planlagt anderledes end du gør det, hvilket nogle gange sikkert kan være irriterende, men ofte

skaber et mere nuanceret input, giver flere muligheder der kan diskuteres og deraf mere sikre beslutninger og handlinger.

\*: Neurobiologisk forskning har de sidste ca. 30 år kortlagt kemiske processer i hjernen (neurotransmittersystemet), og genetiske studier har påvist arvegangen af personlighedstræk.

### **Sådan optimerer du og dine kolleger udbyttet af jeres daglige samarbejde!**

At tage bevidst ansvar for at fastholde eller ændre på sin egen adfærd i relation til sine kolleger, kan blive en god daglig vane, når alle i en gruppe eller et team, forstår hvad der ligger bag såvel egne som andres beslutninger og handlinger.

Denne forståelse for kollegernes bidrag gennem deres forskellige måder at opfatte, føle og agere på, får for de fleste en stor betydning for udvikling af positive relationer med kollegerne.

Disse nye og stærkere relationer skaber grundlaget for at arbejde med de gruppedynamikker, der har betydning for at I hver især trives i det daglige samarbejde. Og ikke mindst som fundament til at skabe et positivt samarbejds miljø med høj grad af individuel og fælles tilfredshed.

**Jeg håber, at du er blevet inspireret** til at tænke videre, og overveje hvornår og hvordan du sammen med dine kolleger kan skabe et nyt input til udvikling og vedligeholdelse af jeres samarbejde.

Har du brug for at vide mere om, hvordan den proces jeg har beskrevet kan gennemføres, hvilke resultater andre har fået og hvad der skal investeres, er du meget velkommen til at kontakte mig på: [mail@kirkeskov.dk](mailto:mail@kirkeskov.dk) eller tlf.: 40 42 44 93

**Vagn Kirkeskov**