

Kompetenceudvikling i *Projekt Fremtidens Fundament* **Modul 2 – Tværgående samarbejde**





Dagens program

- | | |
|-------------|--|
| 14.30-14.35 | Velkomst og sang |
| 14.35-14.50 | Tilbageblik på kompetencemodul 1 og arbejdslaboratorium |
| 14.50-16.00 | Introduktion til tværgående samarbejde. |
| 16.00-16.20 | Pause |
| 16.20-17.30 | Videre arbejde med tværgående samarbejde |
| 17.30-18.00 | Opstart på konflikthåndtering – som noget ufarligt. |
| 18.00-18.30 | Aftensmad |
| 18.30-19.15 | Konkrete greb til konflikthåndtering. |
| 19.15-19.30 | Opsamling og næste skridt |



Fællessang

Modul 2 – Tværgående samarbejde

På modul 2 er der fokus **det gode projektforsløb**. Dvs. projektgrupperne har nu fået en god start på deres projekter og skal lykkes med en række vigtige ting – herunder tværgående samarbejde.

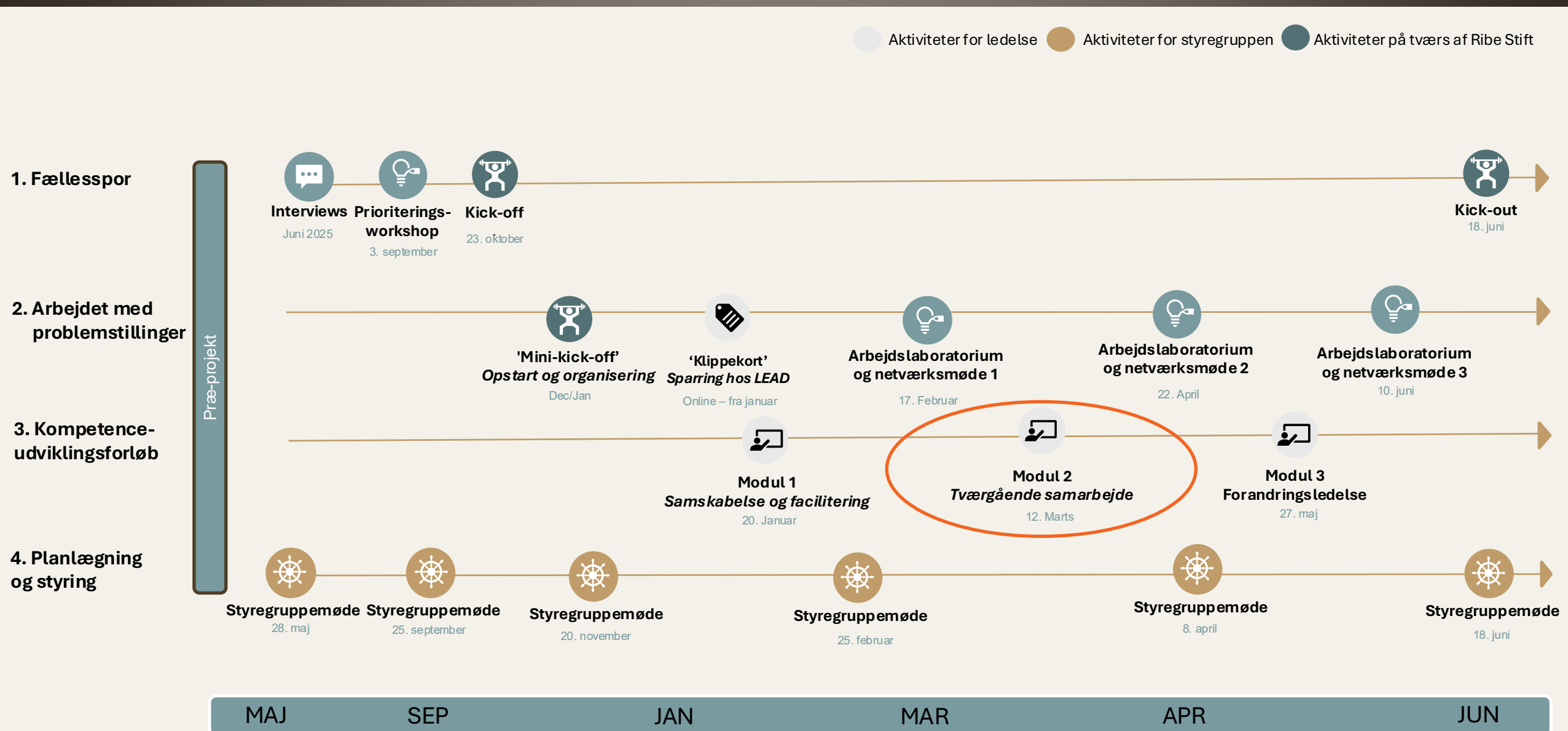
Hvad er de typiske faldgruber og gode greb i tværgående samarbejde? Hvad går ofte galt, og hvordan opbygger og fastholder man det gode samarbejde med nogen, man ikke samarbejder med til daglig?

Vi ser på modulet nærmere på samarbejdskonstellationerne i de enkelte projektgrupper, og hvordan de kan sikre et vedholdende godt samarbejde på tværs af de involverede. Vi kobler samarbejdet til processen med at afprøve nye løsninger på de udfordringer, projektgrupperne arbejder på, og lægger konkrete planer for næste skridt.

Modul 2 består derfor af en blanding mellem oplæg fra LEAD og øvelse i projektgrupperne i praksis med direkte kobling til gruppernes projekter.



Det samlede forløb



LEAD+

Tilbageblik på modul 1 og
arbejdslaboratorium





Hvad har vi arbejdet med siden sidst?

Kompetenceudviklingsmodul 1: Samskabelse og facilitering:

- Samskabelse som grundkompetence til at udvikle projekter og samarbejde med omverdenen.
- Få styr på interessenterne – hvem skal vi have med?
- Mødeledelse - Faciliter gode møder og processer.

Arbejdslaboratorium:

- Kunsten at stille de gode spørgsmål.

LEAD+

Kompetenceudviklingsmodul 1

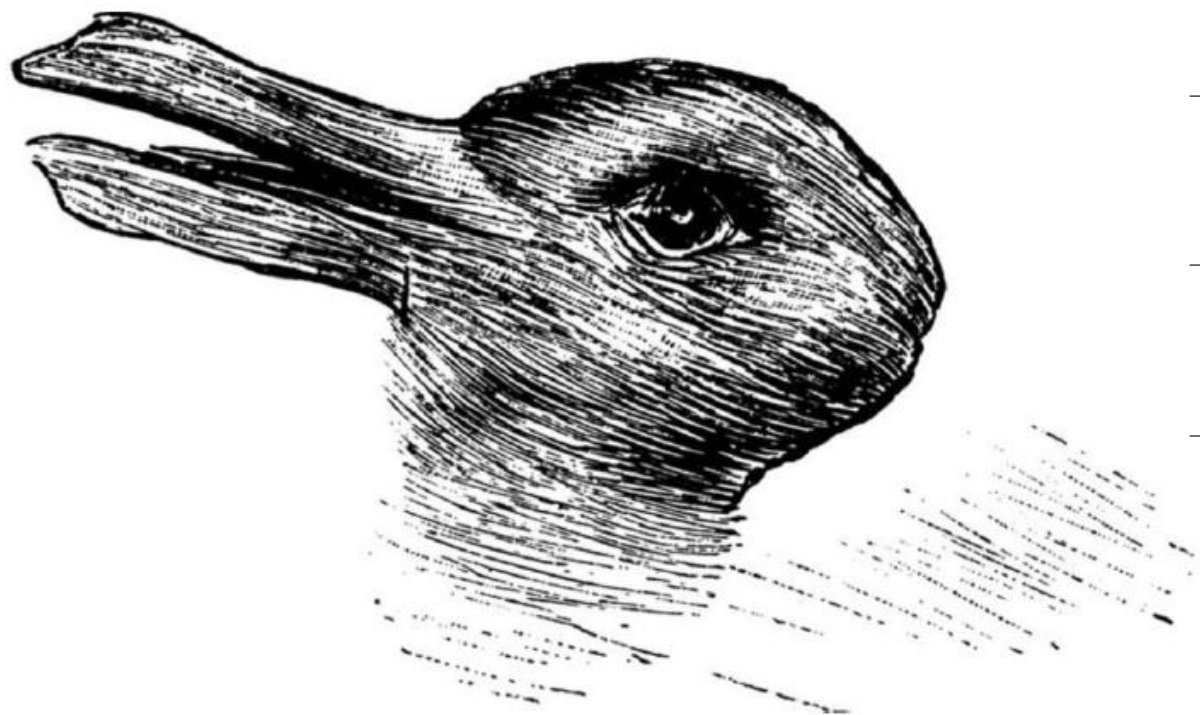
Ledelse af samskabelse

Samskabelse handler om at aktivere ressourcer i civilsamfundet (borgere, frivillige og foreninger, private virksomheder) med henblik på at producere værdi sammen.

At lede samskabelsesprocesser handler om at tilrettelægge og facilitere samskabelsesprocesser i overensstemmelse med et specifikt formål (Fremtidens fundament / Kirkegang og aktualisering).



Vi ser verden og skaber mening ud fra vores egen virkelighed



- + Vi skaber hver især vores egne opfattelse af virkeligheden.
- + Alle handler i bedste hensigt – ud fra deres egen logik.
- + Pas på med vishedens fristelse!

Fra at styre til at facilitere

Fra en styrende position

Bruger personlig og positionel magt.

Definerende sprogbrug.

Forventninger.

Klarhed om rammer, regler mv.

Vejledende.

Tale til.



Til en faciliterende position

Involverer og gør andre gode:

Faciliterende sprogbrug.

Tale med, være nysgerrig/lyttende.

Anerkende andres situation, behov og ressourcer.

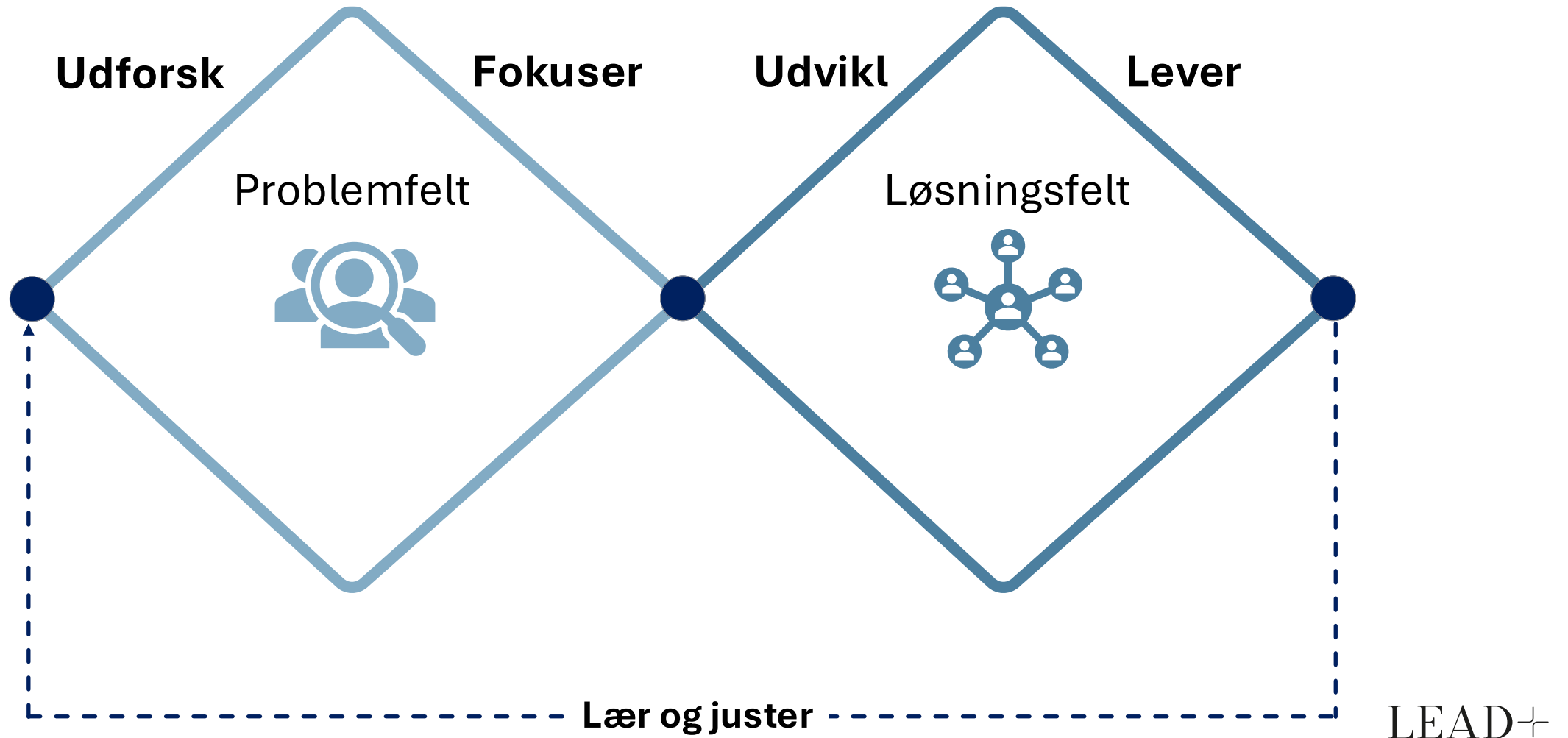
Feedback og forward på intention-handling-effekt.



Konkret proces for samskabelse

- ✦ **Forstå problemet** – etableret gennem fremtidens fundament – Aktualisering og kirkegang.
- ✦ **Inviter til ligeværdig dialog** – Ser borgere og menighed det samme, som I gør? Eller får de øje på noget andet?
- ✦ **Udforsk løsningsmuligheder** - Sammen med dem, der påvirker og påvirkes af problemet – skab løsninger sammen!
- ✦ **Hvordan skal et samarbejde se ud** - hvis afprøvningen går godt? Hvad gør vi, hvis det lykkes?

Dobbelt diamanten – en metode til samskabelse

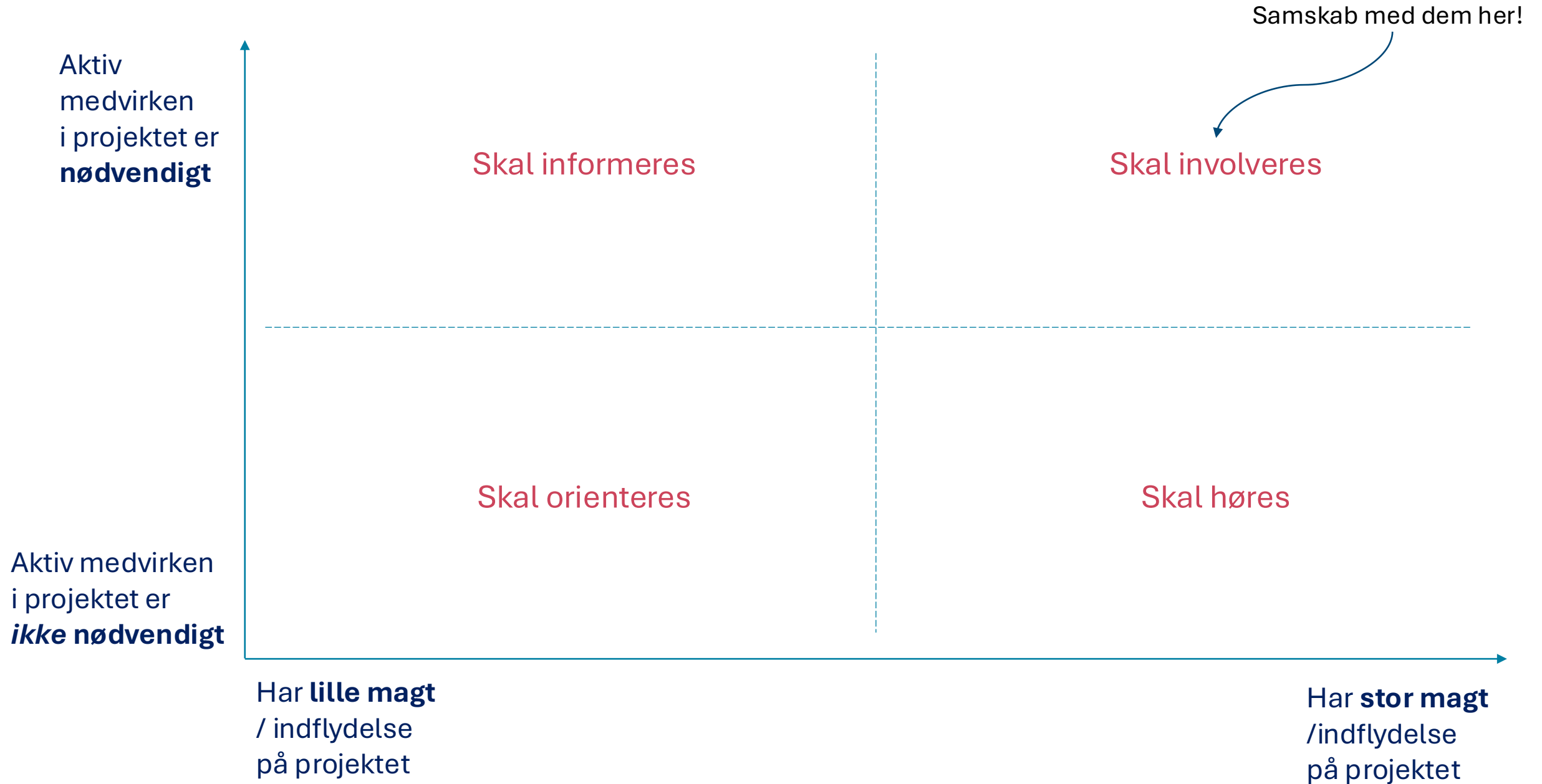


Interessenter

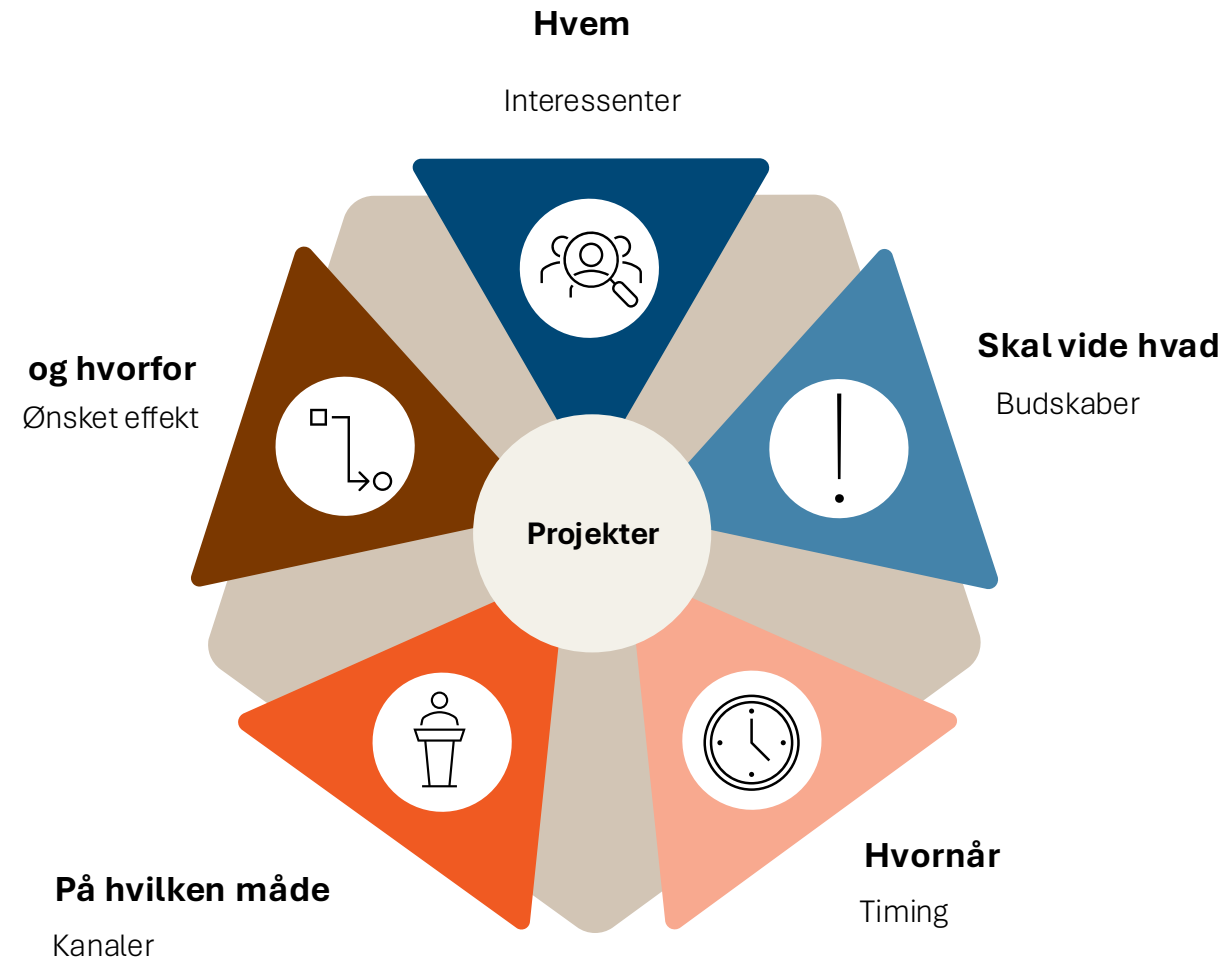
- † Alle der påvirker eller bliver påvirket af **projektets gennemførelse** og eller dets **resultat**.
- † En interessent er af **KØD OG BLØD**
- † Interessenten er en, du kan sætte navn på, som minimum som repræsentant for en interessent 'gruppe'.
- † Du kan glemme interessenter, men de glemmer ikke dig.



INTERESSENTANALYSE – VURDERING OG PRIORITERING



Kommunikation til interessenter



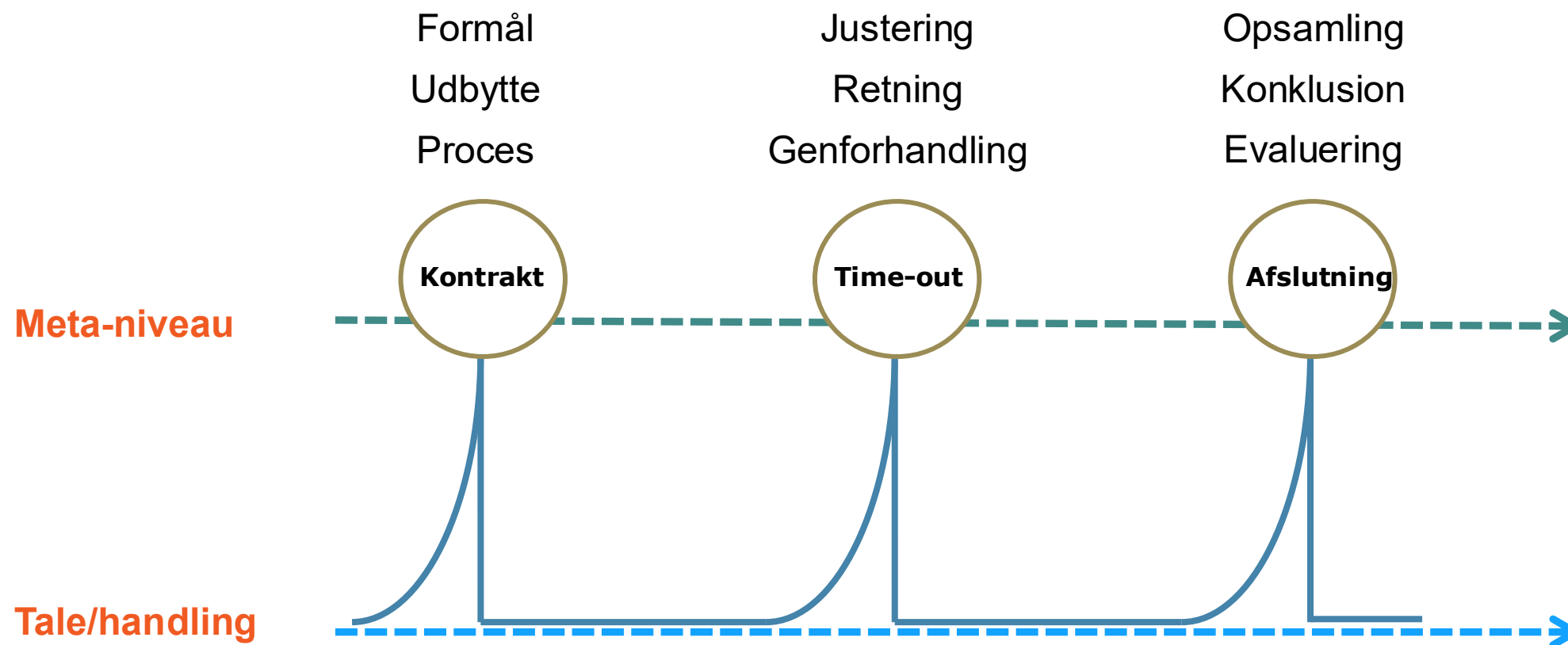
Vigtigt om interessenthåndtering

- ✦ Du kan glemme interessenter, men de glemmer ikke dig.
- ✦ Interessenter kommer og går – genbesøg dit overblik løbende.
- ✦ Prioritering er et øjebliksbillede – interessenter er en foranderlig størrelse.
- ✦ Forstå dem, før du forsøger at blive forstået.
- ✦ Følelser trumfer fornuft - altid.

I DO ART – sæt konteksten

- + **INTENTION** – hvad er formålet med mødet?
- + **DESIRED OUTCOME** – Hvad skal der komme ud af mødet?
- + **AGENDA** – Hvad er dagens program?
- + **RULES AND POSITIONS** – Hvad er spillereglerne for processen, hvem er ansvarlig for hvad undervejs?
- + **TIME** – Hvad er tidsrammen for processen?

Brug Gamemaster tanken til at holde snuden i sporet...



Mødeledelse – God opfølgning

Opfølgningen starter i forberedelsen:

- + Det skal være tydeligt for alle fra start, hvem der har ansvaret for hvad, ikke kun under mødet men også efter!

Send referat ud og tydeliggør ansvarsfordeling:

- + Tydeliggør i opfølgningen, hvad der er besluttet på mødet, og understreg hvem der har ansvaret for hvad.

Vær tydelig om deadlines:

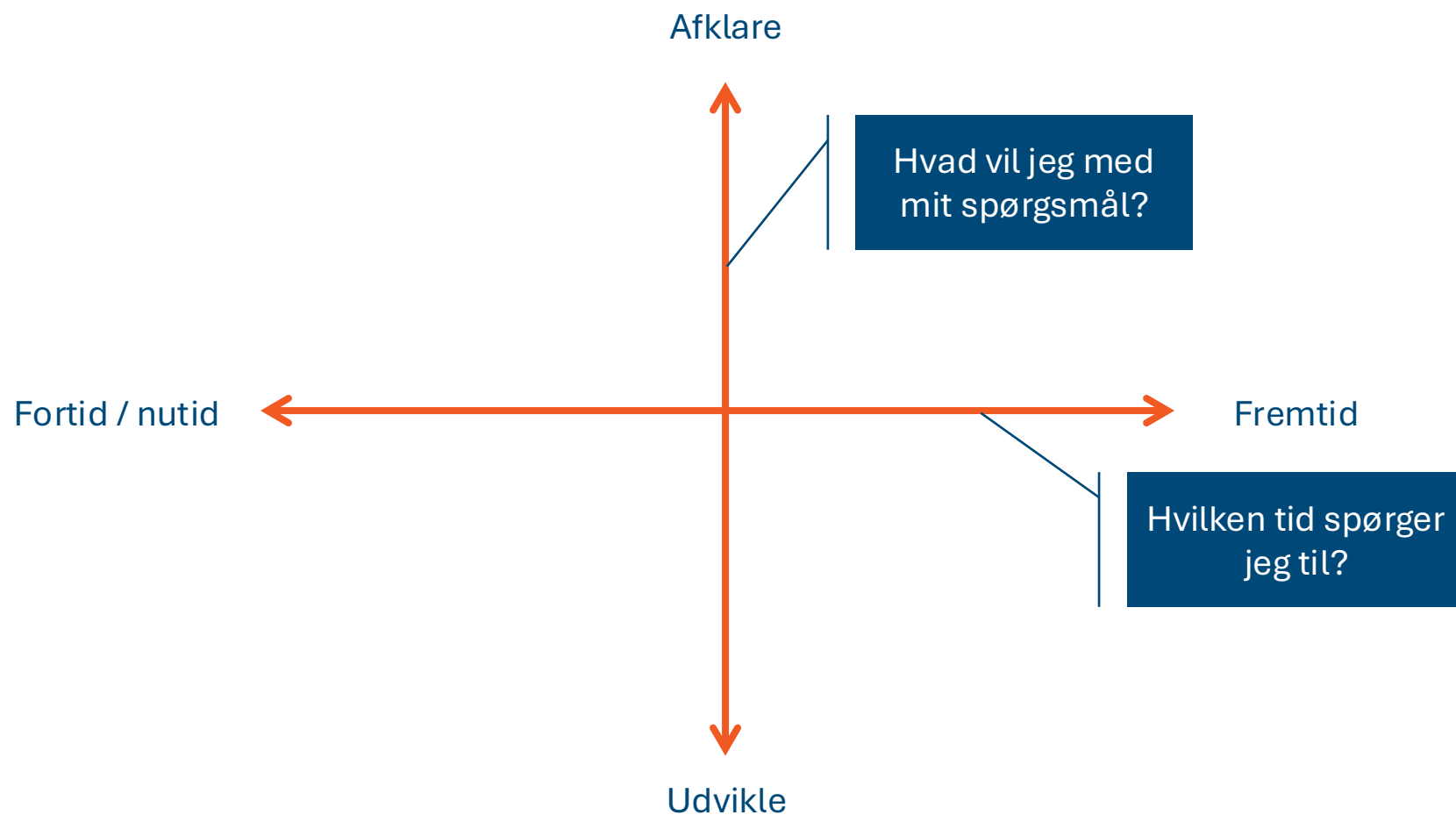
- + Hvornår følges der op på beslutninger og hvad skal være klar inden næste møde?

Andet?

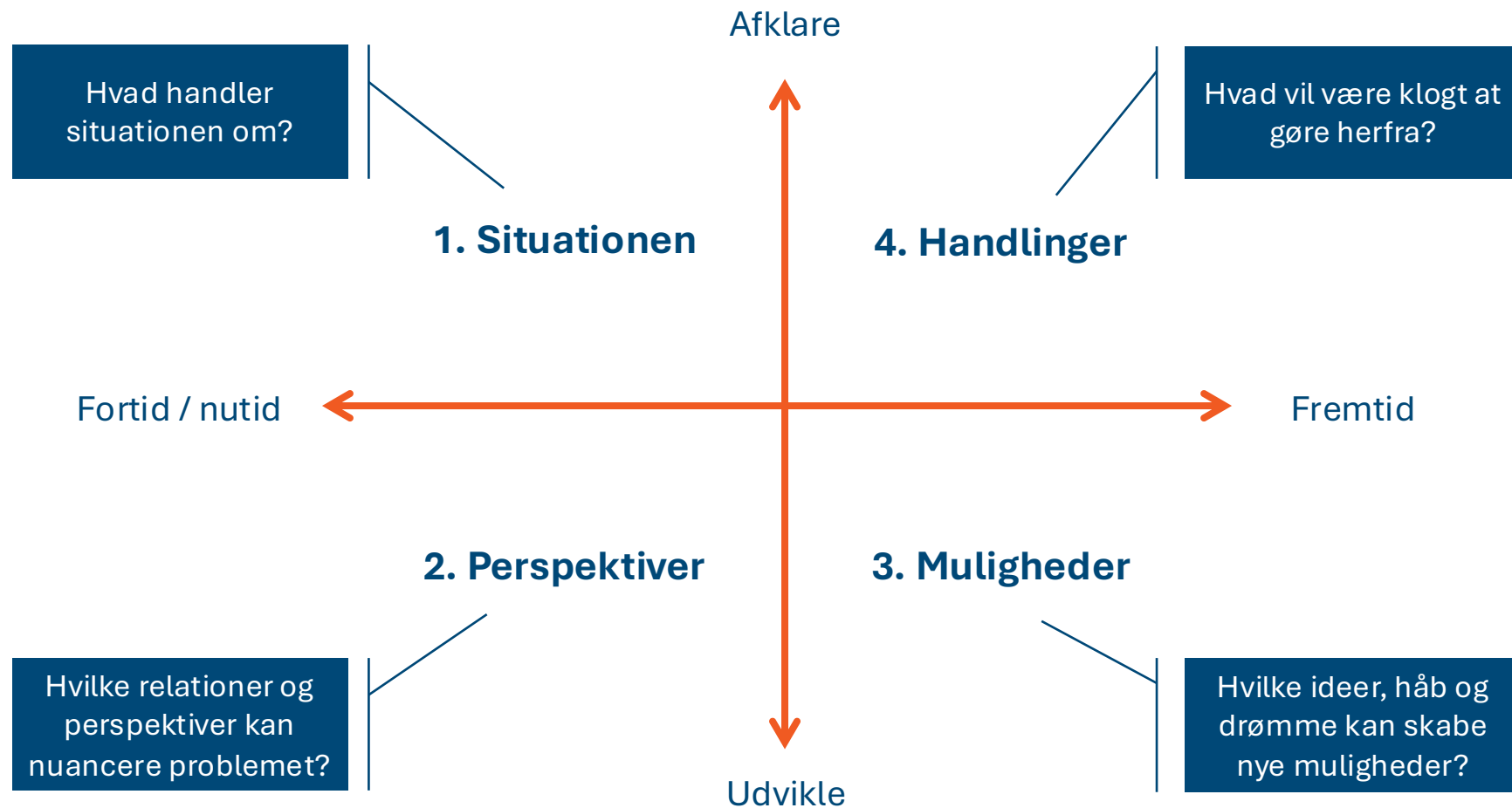
LEAD+

Arbejdslaboratorie 1 – hvordan
stiller jeg de gode spørgsmål?

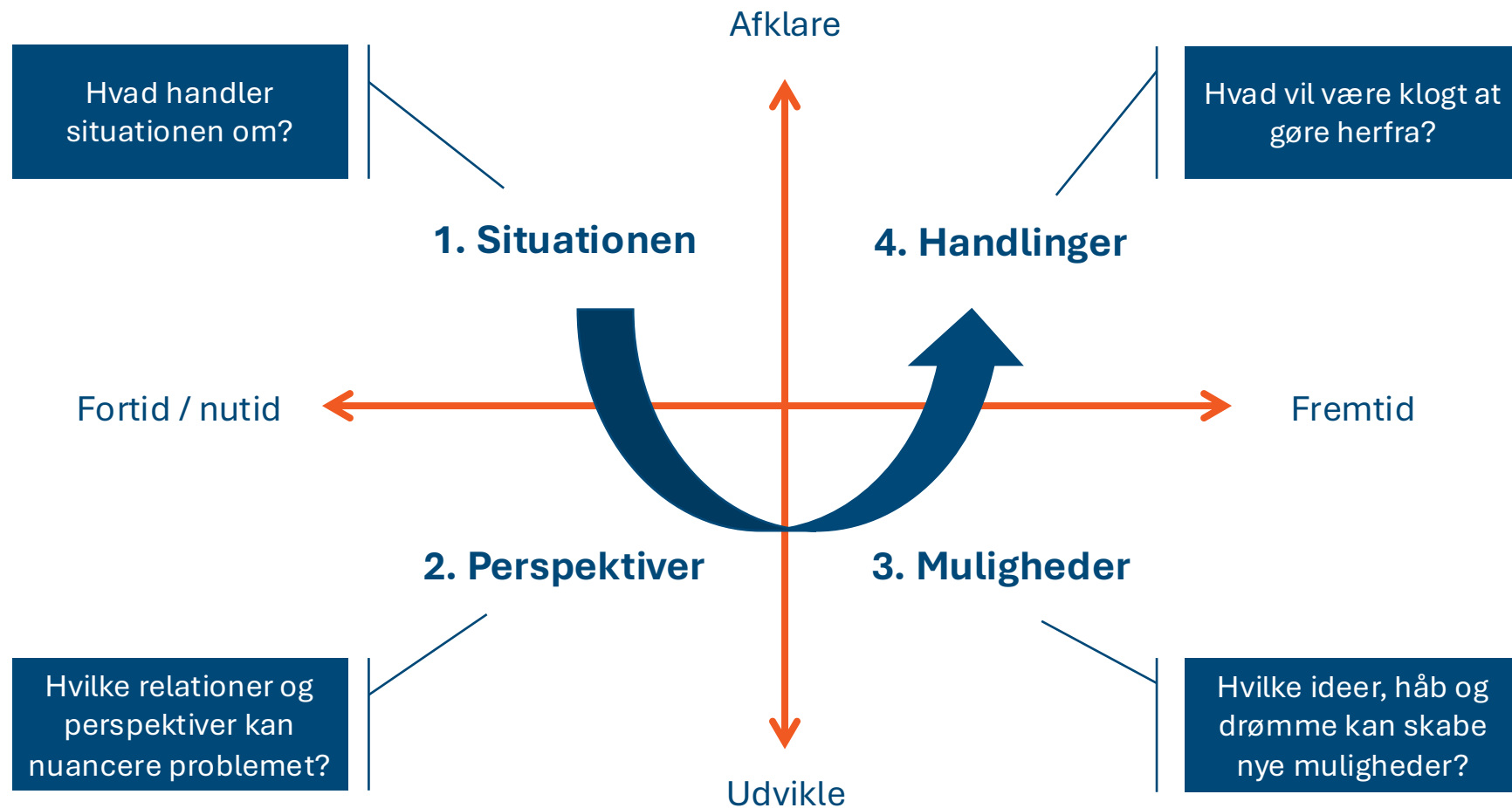
To dimensioner – tid & intention



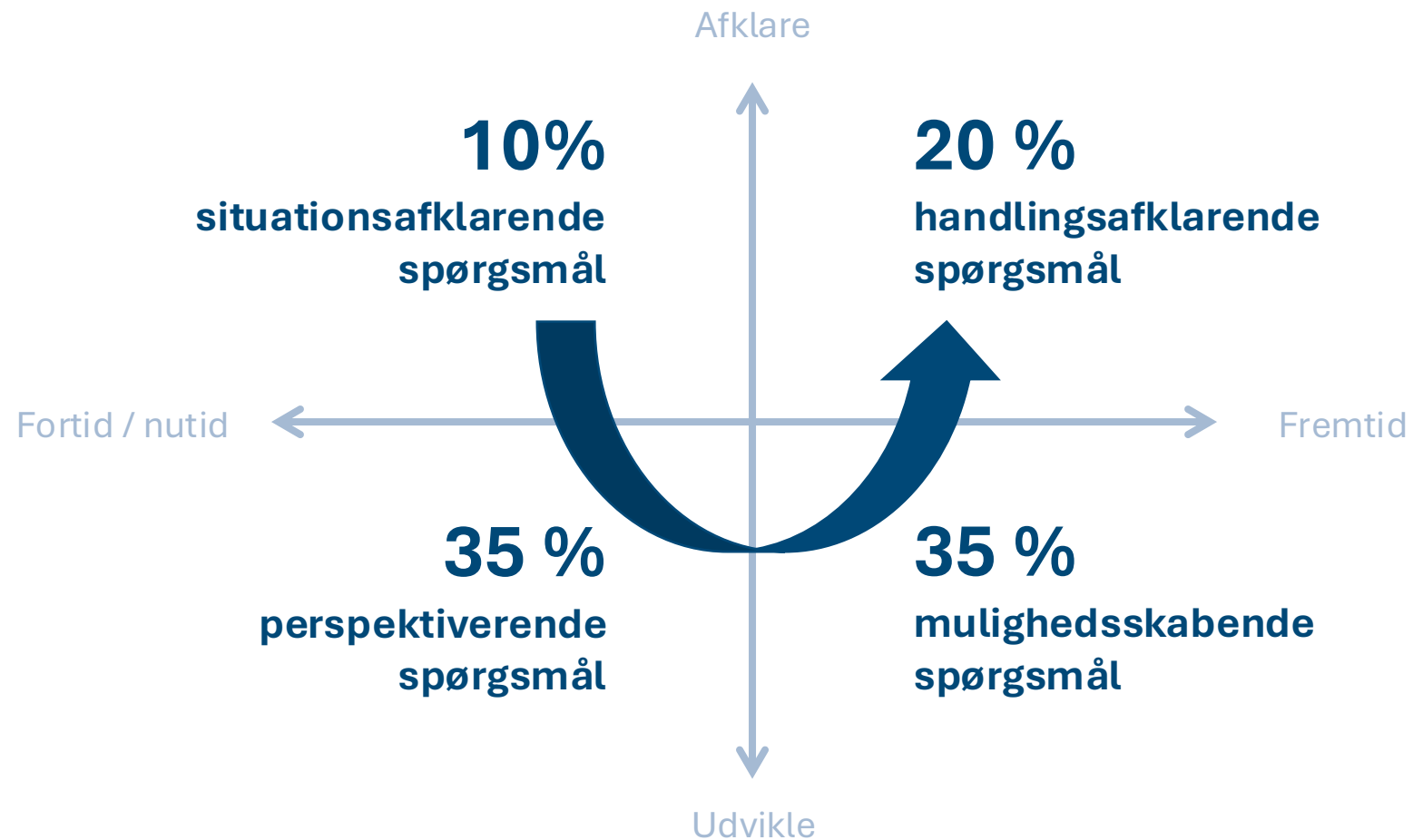
Fire undersøgelseslogikker



Fire undersøgelseslogikker



Vægtning af spørgsmål & tid



Kort snak ved bordene

- ✦ Hvad er det vigtigste, I har taget med fra den / de seancer, vi har haft sammen frem til nu?
- ✦ Har I arbejdet med noget konkret siden opstarten?
Hvis ja, hvad, og hvad skete der?

LEAD+

Tværgående samarbejde

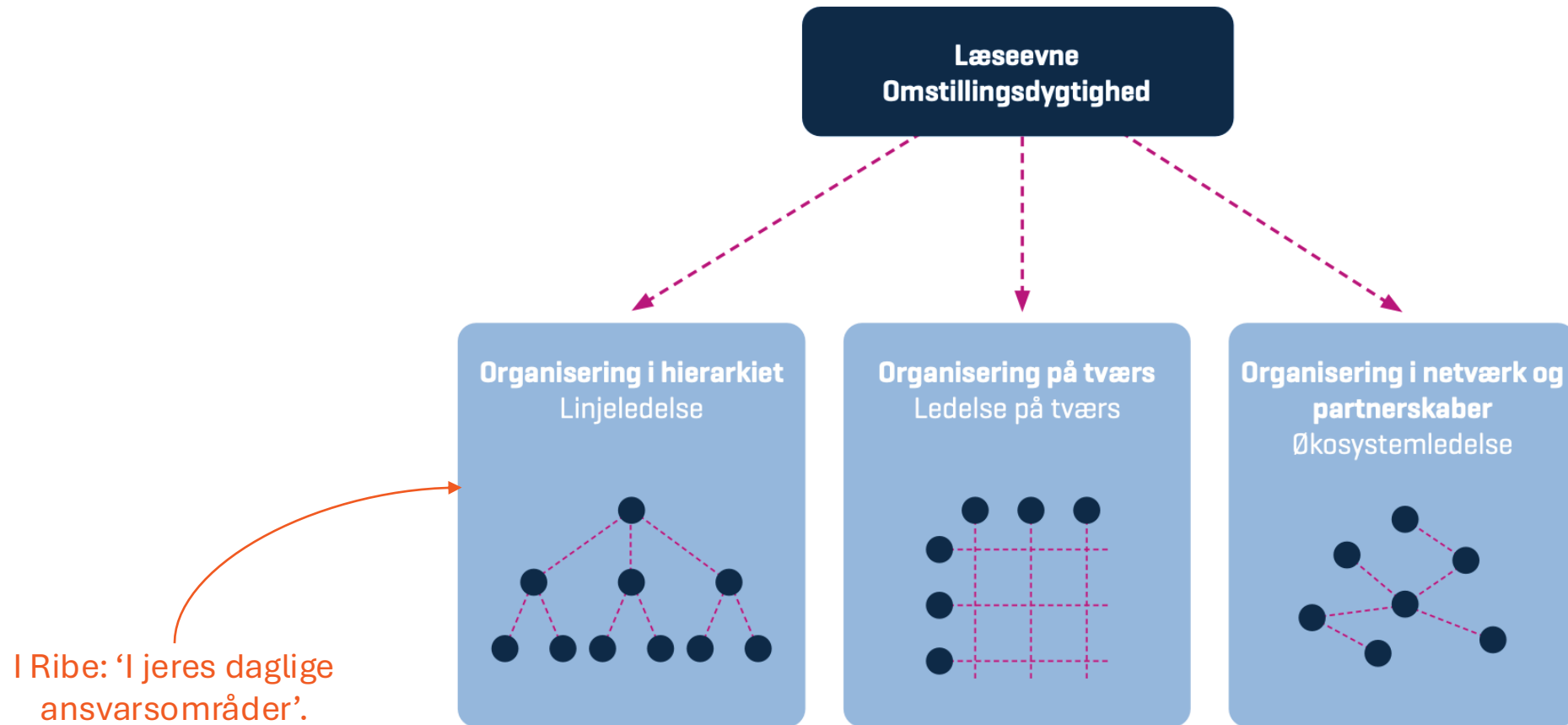
Gode greb og faldgruber i tværgående samarbejde



Hvorfor er ledelse af det tværgående samarbejde vigtigt?



Opgaven bør bestemme organiseringen
– kræver **læseevne** og **omstillingsdygtighed**



Dilemmaer i bevægelsen fra **eget ansvarsområde** imod **det tværgående**

Alt dét, der er tydeligt i samarbejdet i linjen bliver tyndere og svagere!

- 1. Magten er uklar** – hvem har ansvar for hvad og hvem kan bestemme hvor meget?
- 2. Ingen struktur** – Hvordan mødes, kommunikerer, videndeler og prioriterer vi?
- 3. Længere fra hinanden** – ofte adskilt i tid og rum.
- 4. Færre fællesnævne** - vi har forskellig uddannelsesmæssig og faglig baggrund – hvordan bringer vi det bedst i spil?
- 5. Ikke et forudbestemt formål** - hvorfor skal lige netop vi samarbejde, og om hvad? Og burde vi have flere/færre med?
- 6. Problemforståelsen skal defineres** – hvad er det for et problem, vi er sammen om at løse, og hvordan forstår vi det? Går vi direkte til løsninger, eller forstår vi først problemet i dybden?

Introduktion til 'grænser' i samarbejde

Grænsers dobbelthed:

- ✦ Grænser er af natur flertydige.
- ✦ Adskiller og forbinder.
- ✦ Både/og - hverken/eller.

Forskellige slags grænser:

- ✦ Fysiske grænser – tid, rum, og geografi.
- ✦ Sociale grænser – identitet og gruppetilhørsforhold.
- ✦ Mentale grænser – grundlæggende antagelser, værdier og holdninger.

Vi definerer grænser som sociale og kulturelle forskelle, der fører til diskontinuitet i handlinger og samspil mellem mennesker

(Akkerman & Bakker, 2011)

“Territorialkamp”

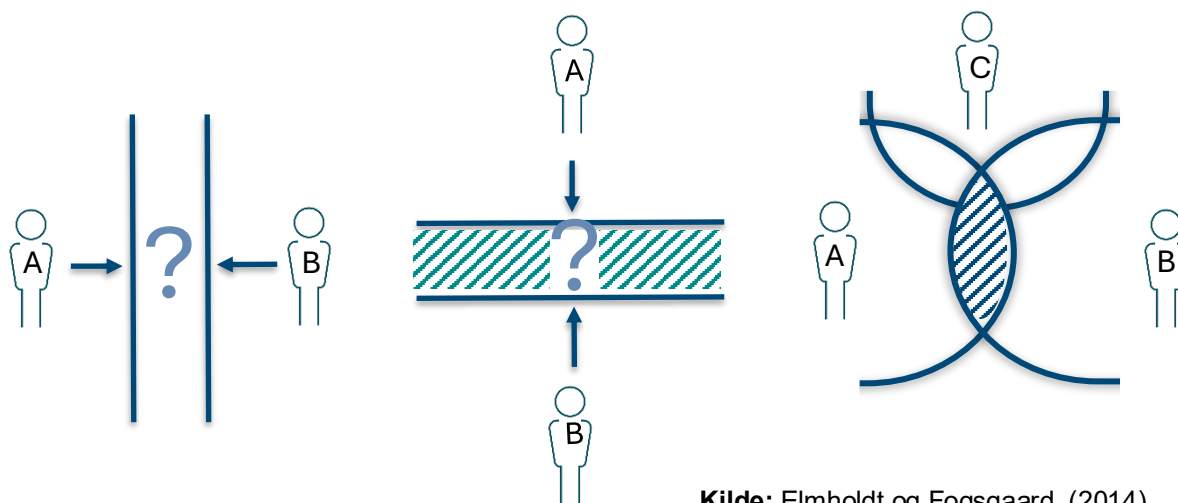


“Samskabelse”



‘Snitflader’ og ‘samarbejdsrum’

	Snitflade	Samarbejdsrum
Mål	Adskilte	Fælles
Viden	Fagspecifik	Overlappende
Kommunikation	Sjælden	Rettidig
Tillid	Lav	Høj



Kilde: Elmholdt og Fogsgaard, (2014)

- **Mål:** Er det klart for alle parter, hvad der er den fælles opgave? Er der etableret fælles retning og mål?
- **Viden:** Holder vi vores viden adskilt eller forsøger vi at etablere en fællesmængde af delt viden?
- **Kommunikation:** Har vi rettidig, fleksibel og mundtlig kommunikation eller kommunikeres der primært formelt og skriftligt - og typisk først, når noget er gået galt?
- **Tillid:** Bygger samarbejdet på et fundament af gensidig psykologisk tryghed, eller spejder man efter fejl hos hinanden og passer på sig selv?

Kilde: Elmholdt og Fogsgaard, (2014)

Drøft ved bordene

**Hvilke erfaringer har I
med tværgående
samarbejde i Ribe
Stift? Hvor går det ofte
godt, og hvor bøvler
det?**

Forudsætningen for det gode tværgående samarbejde starter *altid* i eget ansvarsområde.

Ledelsesadfærd der understøtter bevægelsen fra linjen imod det tværgående

+ Den adfærd der på et hvert givent tidspunkt fremmer:

- **En tydelig kurs for samarbejdet:** At skabe enighed om og formidle retning, formål og målsætninger for samarbejdet. **Besvarer spørgsmålet:** *Hvorfor er vi sammen, og hvad skal vi opnå?*
- **Koordinering af indsatser:** At koordinere mandater, prioriteter, viden, beslutninger og løsninger. **Besvarer spørgsmålet:** *Hvordan skal vi samarbejde, helt konkret?*
- **Commitment til formålet:** At opbygge fælles ansvar, tillid, tværgående relationer samt at håndtere konflikter, frustration og usikkerhed når det opstår. **Besvarer spørgsmålet:** *Hvordan sikre vi vedholdenhed i samarbejdet, også når det bliver svært?*

Ledelse af retning, koordinering og commitment er essentielt, når samarbejde krydser grænser



Kurs

Definer og prioriter opgaven sammen

Skab en fælles, engagerende retning og klare, tilhørende mål

Sæt det rigtige hold til opgaven

Tydeliggør mulige interessekonflikter og aftal, hvordan de skal håndteres



Koordinering

Tydeliggør roller og ansvar

Etabler tværgående mødestrukturer

Koordiner prioriteter, tidsrammer og ressourcer

Aftal spilleregler for tværgående kommunikation



Commitment

Skab mening og ejerskab til den fælles opgave og mål

Byg fælles værdier og identitet

Etabler tillidsfulde tværgående relationer

Håndter konflikter, frustration og usikkerhed

LEAD+

Tværgående samarbejde

Drøftelse i grupper: Egne erfaringer og min rolle i det tværgående samarbejde





Drøftelser ved bordene

Egne erfaringer fra tværgående samarbejde

Drøft oplægget i relation til jeres **egne erfaringer** med at indgå i og lede tværgående samarbejde:

- + Gennemgå jeres vigtigste tværgående relationer og drøft om de er karakteriseret ved 'snitflader' eller 'samarbejdsrum'?
- + Hvornår lykkes vi, og hvornår bliver vi som regel udfordret?
- + Kan både handle om dagligt arbejde eller i jeres miniprojekter i regi af Fremtidens Fundament.

Opsamling i plenum

LEAD+

Opsamling

LEAD+

Pause



LEAD+

Vi arbejder videre med
tværgående samarbejde



Reflekter individuelt – fra snitflader til samarbejdsrum

Udvælg ét tværgående samarbejde, du er en del af. Hvilke afklaringer får vi brug for - så vi kommer bedst videre?

- *Fælles forståelse af formålet med opgaven?*
- *Spilleregler for det gode samarbejde?*
- *Mødestruktur?*
- *Har vi de rigtige kompetencer med, eller mangler vi nogen?*
- *Har vi rette mandat, og hvordan træffes beslutninger i gruppen?*
- *Hvor er der potentiale for friktion i samarbejdet, som vi bør tale om allerede nu?*
- *Andet relevant?*

LEAD+

+ *Hvordan sikrer vi kurs, koordinering og commitment?*

LEAD+

Eksempler på spilleregler i tværgående samarbejde

- † *Vi sikrer at alle kommer til orde, når vi drøfte problemstillinger, så alle fagligheder bliver bragt i spil i vores dialoger.*
- † *Vi arbejder loyalt overfor de møder, vi indkalder til, også selvom der bliver kaldt på os i egen organisation.*
- † *Vi følger op på de aftaler, vi laver, og overholder de deadlines, vi sætter.*
- † *Vi genbesøger jævnligt vores forståelse af den problemstilling, vi som arbejdsfællesskab skal håndtere, så vi hele tiden sikre fælles enighed om dét, vi skal lykkes med og de mål, vi skal nå.*
- † *Vi håndterer friktion 'up front', så mulige konflikter afværges tidligt.*
- † *Vi forholder os fagligt og nysgerrigt til hinanden, vi stiller undrende spørgsmål og lytter aktivt.*
- † *Vi sørger for, at der altid mindst er én, der kvitterer eller giver feedback, når nogen deler noget eller har et input.*



Drøft ved bordene – fra snitflader til samarbejdsrum

- + Hvilket tværgående samarbejde har jeg arbejdet med?
- + Hvad fik jeg øje på, at vi har godt styr på, og hvor er der behov for at styrke samarbejdet?
- + Handler udviklingen om at sikre kursen, den gode koordinering eller det stærke commitment?

Når alle har præsenteret drøft da, hvilke mønstre I får øje på, når I ser på tværs af de tværgående samarbejdsopgaver, I er en del af.

LEAD+

Opsamling

LEAD+

Konflikthåndtering –
som noget ufarligt



Pointen med konfliktundervisning...

- + Er ikke at gøre mennesker bedre eller flinkere 😊
- + ...eller påstå at ALLE konflikter kan løses rationelt
- + Vise måder, sprog og handlinger som åbner eller lukker af for andre mennesker
- + Vi har et valg!
- + Øge vores bevidsthed
- + Tager tid og er en lang process!

Konfliktsyn

- + Konflikter er en **naturlig del** af menneskeligt samvær.
- + Det er selve **håndteringen**, der er afgørende for om konflikter udvikler sig godt eller skidt.
- + Vi er **eksperter i vores eget liv** og ejer af vores egne konflikter – vi har derfor selv kompetencen til at finde den bedste løsning.
- + God **konflikthåndtering** er en **kompetence**, der kan læres.
- + Teorien er ikke svær, **udfordringen ligger i praksis**.
- + Konflikter, der ikke håndteres, vokser – de bliver hårde og ressourcekrævende.

Et psykologisk trygt
ståsted for 'konfliktkultur'

Skabe en tryk kultur – psykologisk tryghed

- Tværgående samarbejde kræver, at vi får flere færdigheder og perspektiver i spil, når vi skal løse en kompleks opgave i fællesskab. Psykologisk tryghed gør det muligt.





”

Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine idéer, spørgsmål, bekymringer eller fejltrin.

Konfliktkultur – det farlige skal ud af ”konflikt”

- ✦ En konfliktkompetent kultur
- ✦ Afskaffer ikke konflikter, men sikrer at de bearbejdes, så de skaber udvikling
- ✦ Er en praksis mellem medarbejdere/medlemmer i en projektgruppe/samarbejdsteam/arbejdsplads
- ✦ Her får konflikter ikke lov til at bryde ud i ‘lys lue’, men behandles med bevidsthed og eftertænkksomhed
- ✦ Medlemmerne tager ansvar for konflikter



At forstå konflikter

Hvad er en konflikt?

- ✦ En konflikt er en situation, hvor en eller flere parter oplever, at de har en uoverensstemmelse, som medfører spændinger i den enkelte eller mellem dem (Adrian, 2023).
- ✦ Konflikter på forskellige niveauer
 - Det enkelte menneske
 - Mellem to personer (par, venner, forælder/barn)
 - Mellem grupper
 - Lokalt
 - Samfundsmæssigt – internationalt



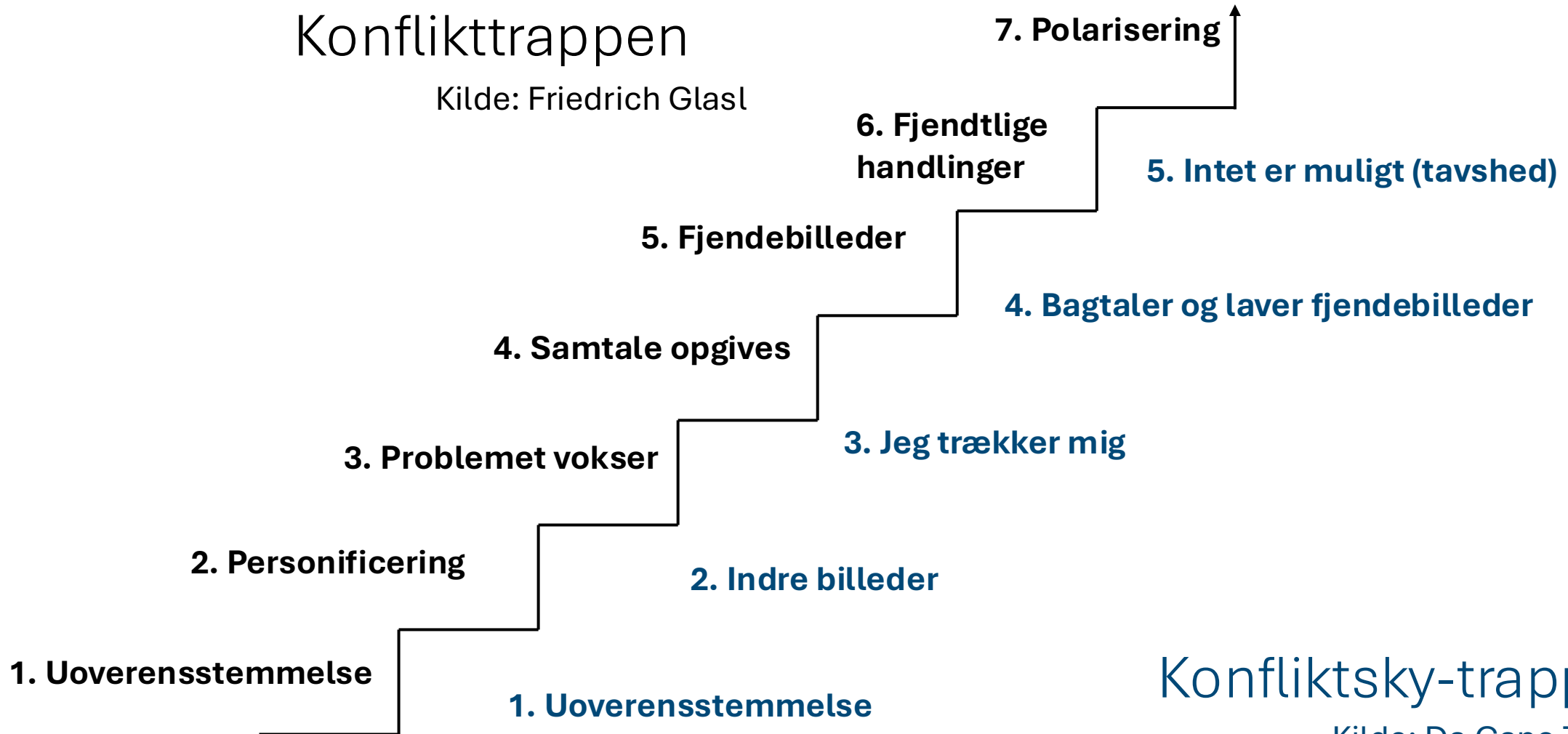
Typer af konflikter

- + **Instrumentelle konflikter:** Mål, midler, metoder, strukturer og procedure.
- + **Interessekonflikter:** Fordeling af ressourcer, arbejde, plads, ting, tid.
- + **Værdikonflikter:** Personlig og kulturelle værdier, menneskerettigheder, religion, politisk overbevisning.
- + **Personlige konflikter:** Identitet, selvværd, loyalitet, tillidsbrud, afvisning.

Mulige at adskille teoretisk, men svære at adskille i praksis!

Konflikttrappen

Kilde: Friedrich Glasl



Konfliktsky-trappen

Kilde: Da Capo Teatret

Pas på konfliktskyheden!

- ✦ Konfliktsky: *Uvillig til at erkende eller løse uoverensstemmelser; ubeslutsom eller vattet når en konflikt er under opsejling eller trænger sig på* - Den Danske Ordbog
- ✦ *"En konflikt kan godt udvikle sig, selv om parterne trækker sig og forsøger at undvige. I stedet for en åben konflikt, bliver der ikke sat ord på konflikten - men det kan være præcis lige så ødelæggende for samarbejdet som åben aggression"* – Da Capo Teatret



Drøft ved bordene...

- ✦ Tænk tilbage på konflikter i tidligere samarbejde/arbejdsgrupper eller i dit liv generelt
 - Hvilke typer konflikter oplever I oftest – instrumentelle, interesse-, værdi- eller personlige konflikter?
 - Hvor på konfliktrappen oplever I, at uenigheder oftest befinder sig, når de bliver synlige?
 - Hvornår kan konfliktskyhed være en styrke i et samarbejde – og hvornår bliver den en udfordring?
 - Hvis man ønsker at opdage konflikter tidligere i et fællesskab, hvad kunne så hjælpe til det?

LEAD+

Aftensmad

30 min



At møde konflikter

Reaktioner på konflikt

UNDVIGE

- + Flygte
- + Tage maske på
- + Bøje af
- + Glatte ud
- + Ignorere
- + Fortrænge
- + Undskylde

MØDE KONFLIKTEN ÅBENT

- + Erkende uenighed
- + Undersøge
- + Turde spørge
- + Være tydelig

SVARE AGGRESSIVT /ANGRIBE

- + Med samme mønt
- + Angribe
- + True
- + Psykisk vold
- + Fysisk vold
- + Sarkasme
- + Skjult

LEAD+

Konflikthåndteringsstile – altid 5 muligheder

Fokus på egne
interesser

Dominerende

Samarbejdende
(transformation -
både/og)

Kompromissøgende

Tværgående
samarbejde
i Ribe Stift

Undvigende

Konfliktsky
hed

Imødekommende

Fokus på den
andens
interesser

Inspireret af Johan Galtung

LEAD+

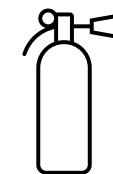
Optrapning og nedtrapning af konflikter



Optrappende sprog

- "Du"- sprog
- Afbryder
- Ligeglad
- Ledende spørgsmål
- Finder fejl og bebrejder
- Generaliserer - abstrakt
- Fokuserer på fortid
- Går efter personen

ULV



Nedtrappende sprog

- "Jeg"-sprog
- Lytter og lader tale færdig
- Interesseret kropssprog
- Åbne spørgsmål
- Udtrykker sit ønske
- Er specifik og konkret
- Fokuserer på nutid/fremtid
- Fokuserer på problemet

GIRAF

At løse konflikter

Basal konfliktløsning

- ✦ Enes om at være uenige og direkte kontakt
 - Aftale tid, sted, evt. hjælper
- ✦ Acceptere at forsøge
- ✦ Hver part fortæller sin historie:
 - Fakta/oplevelse (hvad skete der?)
 - Følelser/tanker (hvad gjorde det ved mig?)
 - Behov (hvad har jeg brug for?)
- ✦ Brainstorm på løsninger
- ✦ Forhandling - genforhandling
- ✦ Aftaler, herunder aftale om opfølgning



Metode til behandling af konflikt i samarbejdsgruppe

Del 1:

+ Gruppen accepterer:

- At der er et problem
- At prøve at løse det
- En metode, der skal følges
- En mødeleder

Kilde: Center for Konfliktløsning

Metode til behandling af konflikt i samarbejdsgruppe

Del 2: Sid i en rundkreds uden borde imellem jer

- 1. Runde:** Hver fortæller hvad han/hun har set og hørt, ingen vurdering, bebrejdelser, diskussion, afbrydelser, alle historier er gyldige. Mødelederen opsummerer loyalt.
- 2. Runde:** Hver fortæller, hvordan han/hun bidrog til at skabe problemet, ingen diskussion, kun lytning, alle historier er gyldige. Mødelederen opsummerer, strukturerer, modificerer.
- 3. Runde:** Hver fortæller, hvordan han/hun kan bidrage til at løse problemet, ingen diskussion, det er en brainstorm. Mødelederen tydeliggør mulighederne.

LEAD+

Metode til behandling af konflikt i samarbejdsgruppe

Del 3:

- + Gruppen diskuterer praktiske løsninger
- + En løsning vælges – konkrete aftaler
- + Mødelederen sikrer sig, at alle er tilfredse
- + Mødet afsluttes

Kilde: Center for Konfliktløsning

Nedtrapning

1. Direkte kontakt – enige om uenighed

2. Gå med til at løse konflikten

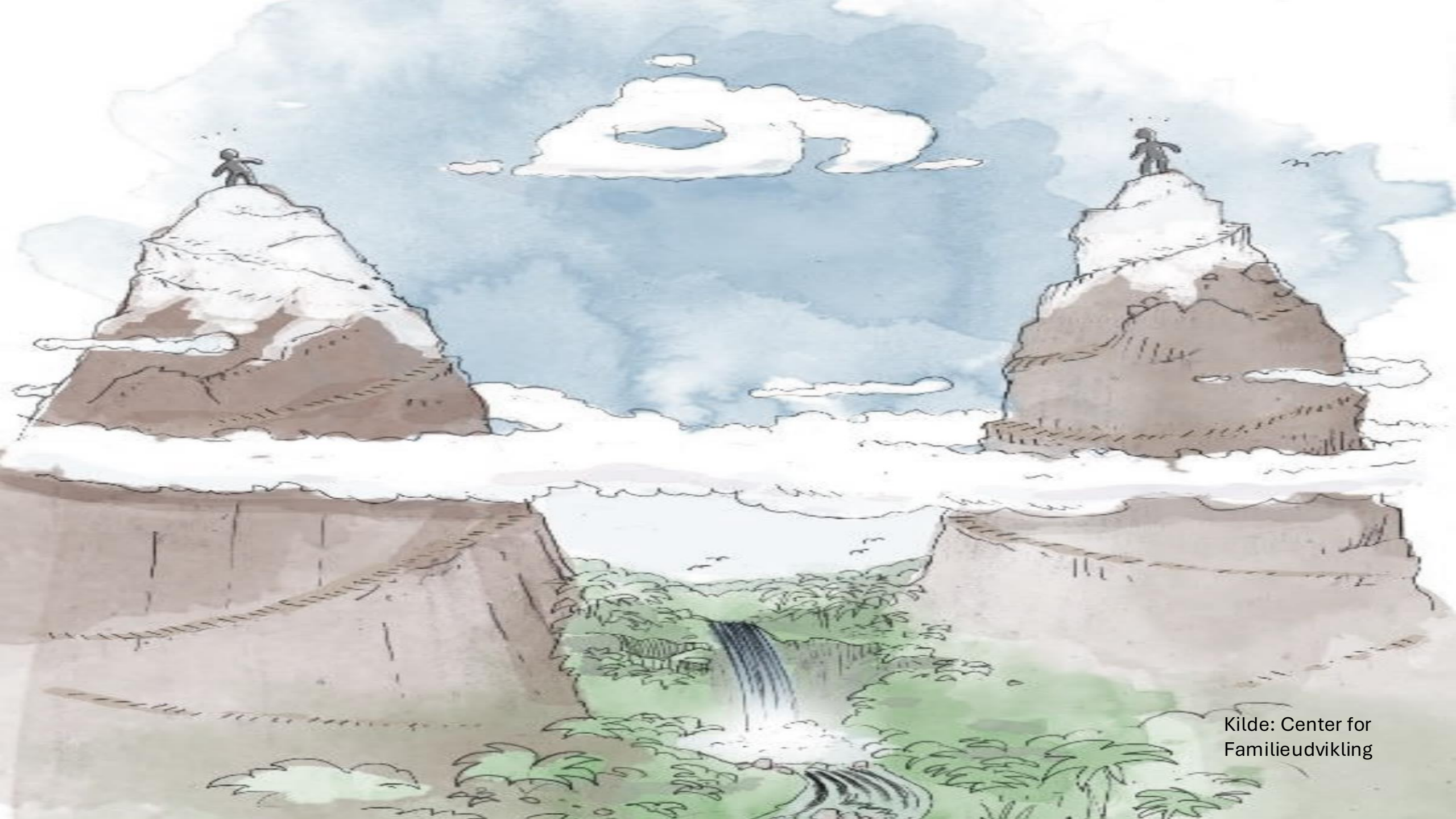
3. Hver fortæller sin side af sagen

4. Finde hovedlinjerne

**5. Finde underliggende behov og
interesser**

6. Finde mange løsninger - brainstorm

**7. Sikre at begge parter er tilfredse - konkrete
aftaler**



Kilde: Center for
Familieudvikling



Forsoning

✦ Fredsmæglingens ultimative mål =
Forsoning!

“En process hvori begge parter anerkender hinandens smerte og skyld og enes om at fjerne den. En åbning mod fremtiden, hvor individet eller grupper, der er fanget ind i et net af fortræd og modfortræd, kan finde en udvej ved at sætte sig ind i hinandens virkelighed. Slippe øje for øje” - Center for Konfliktløsning

LEAD+

Bevidsthed om eget
konfliktmønster



LEAD+

Øvelse: Dit eget konfliktmønster

+ **Gå sammen 2 og 2:**

- Én er interviewer, den anden er interviewperson – bagefter skifter I roller

+ **Interviewspørgsmål:**

1. *Hvordan reagerer du typisk i konfliktsituationer?*
2. *Hvad udløser oftest konflikter for dig?*
3. *Hvilke strategier bruger du for at løse eller undgå konflikter?*
4. *Hvordan påvirker dine reaktionsmønstre andre i konflikten?*

- ### + **Formål:** Øvelsen hjælper med at blive bevidst om dine personlige konfliktmønstre og give indsigt i, hvordan de kan påvirke andre.

Fire enkle interviewregler

- Den anden er hovedperson
- Hold egne associationer og løsninger tilbage
- Hjælp den anden til at folde sin historie ud
- Vær nysgerrig

LEAD+

Opsamling

Hvad har I lært af øvelsen?

Hvad var nemt? Svært?

Hvad er væsentligt at være
opmærksom på i det tværgående
samarbejde?



LEAD+

Aftaler om næste
skridt



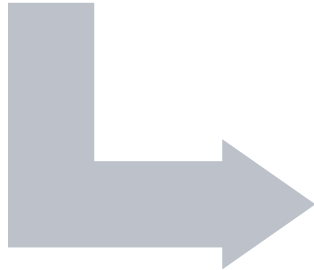
Det samlede forløb



Hvad sker der herfra?

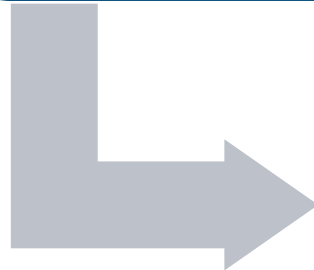
Kompetenceudviklings
modul 2: Tværgående
samarbejde
d. 12. marts

- Vi har arbejdet med tværgående samarbejde og alle er nu påklædt til at fortsætte arbejdet med mini-projekterne og med tværgående samarbejde i Ribe Stift generelt.



Arbejdslaboratorium d.
22. april

- Alle projektgrupper – og interesserede – mødes til arbejdslaboratorium og arbejder med deres projekter – faciliteret af LEAD/arbejdsgruppen



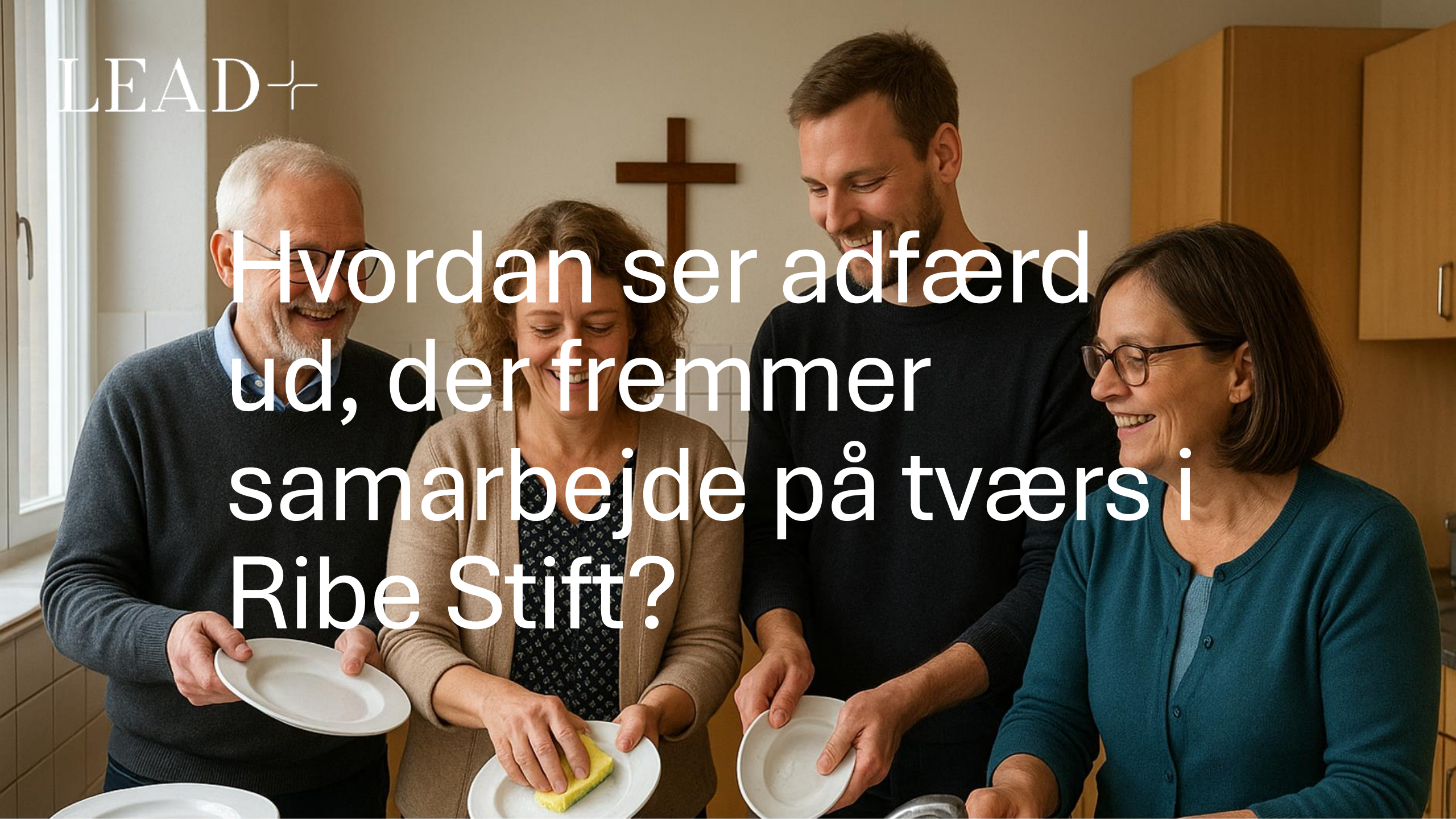
Kompetenceudviklingsm
odul 3:
Forandringsledelse

- På modul 3 er der fokus på at omsætte erfaringer om hvad der virker/ikke virker til ny praksis og kultur.

Alle kan løbende få hjælp og sparring hos arbejdsgruppen/LEAD

LEAD+

Hvordan ser adfærd
ud, der fremmer
samarbejde på tværs i
Ribe Stift?



Den adfærd der på et hvert givent tidspunkt fremmer.....

1. EN TYDELIG KURS FOR SAMARBEJDET

- + At skabe enighed om og formidle retning, formål og målsætninger for samarbejdet.

Besvarer spørgsmålet:

- + *Hvorfor er vi sammen, og hvad skal vi opnå?*

2. KOORDINERING AF INDSATSER

- + At koordinere mandater, prioriteter, beslutninger og løsninger.

Besvarer spørgsmålet:

- + *Hvordan skal vi samarbejde, helt konkret?*

3. FORPLIGTELSE TIL FORMÅLET

- + At opbygge fælles ansvar, tillid, tværgående relationer samt at håndtere konflikter, frustration og usikkerhed når det opstår.

Besvarer spørgsmålet:

- + *Hvordan sikrer vi vedholdenhed i samarbejdet, også når det bliver svært?*