



🕒 4 min. 👁 19-10-2012

# Styk evnen til at skabe samarbejde omkring dig

Samarbejde kommer ikke af sig selv. Det kræver både et sæt af færdigheder, og at parterne er fokuseret på at samarbejde. Som leder kan du forbedre jeres samarbejde ved at sætte fokus på fem færdigheder. Og mestrer du selv disse færdigheder, vil det sprede sig som ringe i vandet.

## Skribentinfo



[Eva Stenby](#)

Certificeret Radical Collaboration ®  
træner  
Carlsen&E

**E**ffektivt samarbejde starter hos den enkelte og arbejder sig vej ud i organisationen. De nedenstående fem færdigheder gør dig personlig effektiv – og du øger samtidigt evnen til at skabe effektivt samarbejde omkring dig.

## 1. Undgå at gå i forsvar

**Du skal være autentisk og nærværende og undgå at gå i forsvar. Vær bevidst og personligt opsat på at skabe gensidig succes og samarbejde i arbejdsrelationen.**

Det kaldes at være i "Den Grønne Zone", i modsætning til at være i "Den Røde Zone". Som mennesker havner vi let i Rød Zone, når vi føler os pressede, og ubevidst reagerer vi på presset ved at gå i forsvar.

Personer der befinder sig i Grøn Zone stræber bevidst efter at finde løsninger og undgå at placere skyld for fejltagelser eller ting, de ikke forstår. De interesserer sig for andres synspunkter og efterspørger gerne feedback. Nøglekompetencen er evnen til meget bevidst at søge den gensidige succes.

De personer, der er i Rød Zone reagerer defensivt og udløser derved Rød Zone adfærd hos andre. De spreder frygtfølelse og anklager og har lav bevidsthed om egne 'blinde pletter.' I Rød Zone forsøger vi ubevidst at vinde over den anden.

Husk at forblive imødekommende selv når du mærker, at du er ved at gå i forsvar. Lad være med at forsvare dit eget synspunkt fra Rød Zone. Sig blot "Det forstår jeg ikke helt – sig lige noget mere" og giv plads til den anden.

[Læs mere om følelser i ledelse og autentisk lederskab her](#)

## 2. Lyt

**Du skal udtrykke sande følelser og lytte indfølelende til andres sandheder. Du skal bidrage til et tillidsfuldt arbejdsmiljø, der muliggør, at usikkerheder kan italesættes, og problemer kan løses direkte og åbent.**

Niveauet af tillid i en relation afgøres i høj grad af mængden af sandheder, der deles. For at du kan dele dine sandheder med andre, kræver det bevidsthed, ærlighed og åbenhed. Et lavt bevidsthedsniveau påvirker mængden af 'tilgængelig' sandfærdighed imellem mennesker.

Selv meget bevidste mennesker kan vælge at forstyrre kommunikationen – enten ved at vildlede eller ved at holde information tilbage. Manglende ærlighed og åbenhed svækker relationen over tid. Det nedsætter evnen til at løse problemer i teamet, hvis vi ikke deler vores tanker og følelser.

[Læs mere om, hvordan du kan styrke jeres kommunikation og undgå konflikter](#)

## 3. Tag ansvar

**Du skal tage ansvar for konsekvenserne af valg - både aktive og passive handlinger. Søg løsninger i stedet for at optrevle gamle sager.**

De fleste mennesker opfatter deres mulighed for at vælge selv, som mere snævert, end det egentlig er. Der er ofte flere muligheder for at vælge, end vi tror. Nogle mennesker undgår at træffe valg – og tænker ikke over, at dét at lade være med at vælge også er et valg. Ofte afspejler vores måde at tage små beslutninger på også den måde, vi vælger at tage store beslutninger på – uden at vi rigtig er opmærksomme på det.

Vores logik omkring egne valg i vores liv kan enten paralisere os eller mobilisere os. Noget af det mest effektfulde, vi kan gøre for at føle os mere levende og handlekraftige, er at ændre vores logik om vores handlemuligheder når det kommer til valg i vores liv.

Når vi mærker, at vi har indflydelse på vores eget liv, bliver uønskede situationer mindre demotiverende. At være selv-ansvarlig er at være bevidst om alle de valg, vi træffer, og at tage ansvar for resultaterne af disse valg.

[Læs mere om at træffe gode valg og beslutninger her](#)

## 4. Forpligt dig

**Du skal forpligte dig til at kende og forstå dine egne følelser. Og forholde dig positivt og nysgerrigt til andres mentale modeller. Du skal være villig til at udforske forskelligheder og være modig.**

Målet kan være at forbedre en enkeltstående relation eller at forandre en hel arbejdspladskultur. Det første skridt er altid at øge de involveredes selv-bevidsthed. Vores evne til selvreflektion har afgørende betydning for effektiviteten af de valg, vi træffer, og det liv vi lever.

Hvis vi ikke forstår vores egne værdier, intentioner, adfærd og frygtfølelser lever vi som vinpropper i et bølgefylt hav. Vi er nok ude på en spændende rejse, men har absolut ingen følelse af selv at styre slagets gang og vores egen skæbne. Denne type 'rejsende' er som regel en lille smule overrasket over måden, livet udfolder sig på. Og meget overrasket over at andre har det anderledes.

Når du ser dig selv eller andre opføre sig mærkeligt så øv dig i at finde på mindst tre mulige grunde til den adfærd du observerer. Gå derefter til personen selv (som måske er dig) og fortæl, hvad du har observeret. Hvad er den egentlige grund? Ofte er der en god forklaring – og måske er det bare en dårlig vane.

[Læs mere om, hvordan du bliver bevidst om din og andres mentale modeller](#)

## 5. Skab en samarbejdende ånd

**Du skal være i stand til at bruge en struktureret interesse-baseret problemløsningsproces. Skab en samarbejdende ånd og arbejd for gensidig inspiration til fælles succes.**

Hvis du lever helt uden konflikter, har du enten meget kedelige relationer, er fuld af benægtelse eller spiser for mange beroligende piller.

Derfor har selv de mest samarbejdsorienterede, selv-bevidste, ansvarlige, ikke forsvarende, sandfærdige mennesker svært ved at opretholde langvarige succesfulde relationer, hvis de ikke kan løse problemer. Løsning af problemer og konflikter kræver både mod og færdigheder.

## Metodisk problemløsning består af følgende trin:

1. Slå tonen an til samarbejde ved at være åben og direkte om din intention. Lav en aftale om hvordan I vil bearbejde uenigheder
2. Diskutér problemet og lav en liste over temaer, der skal findes en løsning på
3. Opnå en forståelse af de underliggende interesser af parterne. Interesser er ønsker og behov, der ligger nedenunder de temaer, der skal findes en løsning på.
4. Design en nødplan. Find ud af hvad du vil kunne gøre selv – uden en aftale med den anden part.
5. Samarbejd om at udvikle en lang række kreative løsningsforslag til at imødekomme flest mulige af de fremkomne interesser.
6. Vurdér løsningsforslagene op imod interesserne og parternes nødplaner. Sortér de mulige løsninger og forpligt hinanden til de løsninger, I vælger at udføre og følge op på.
7. Kommuniker til alle berørte parter.

## Læs også

[Tør du blive udfordret?](#)

[Mød konflikten, leder](#)