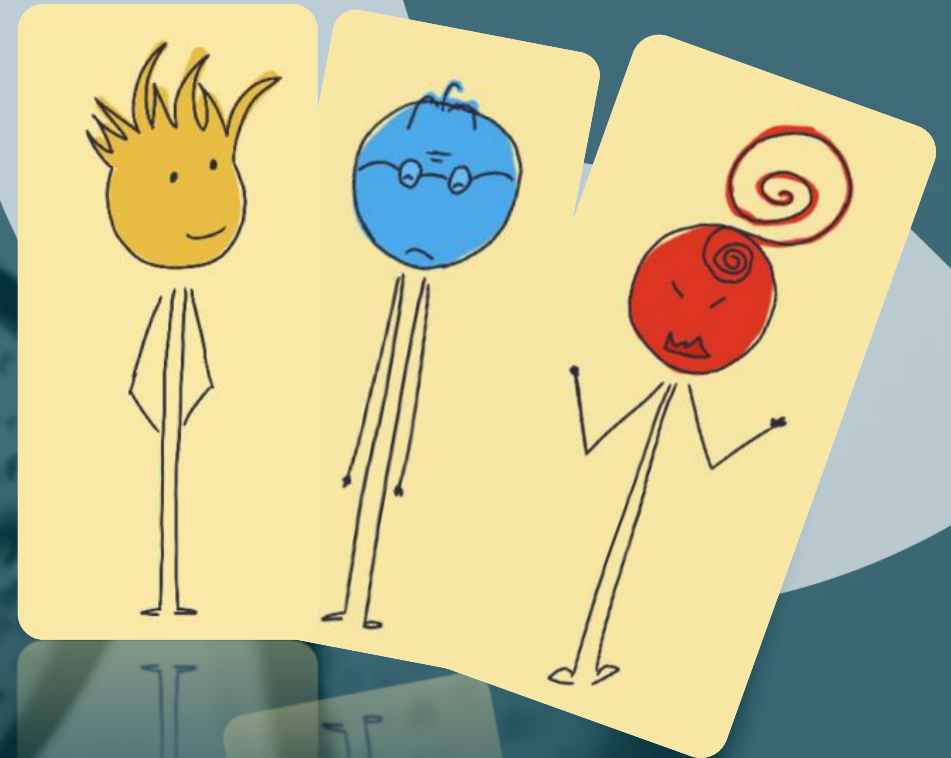
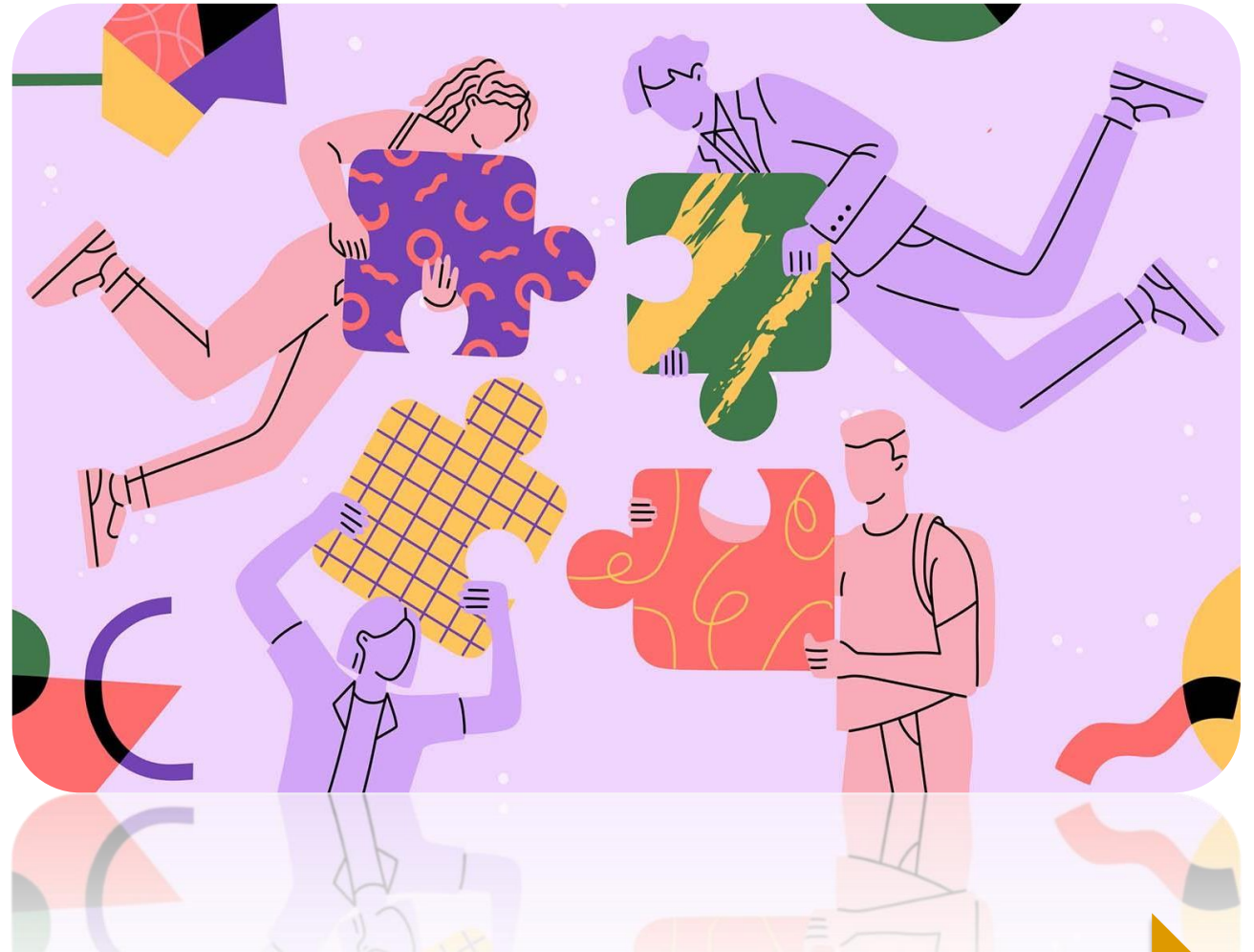


Webinaret starter kl. 15.00

Det fantastiske svære samarbejde

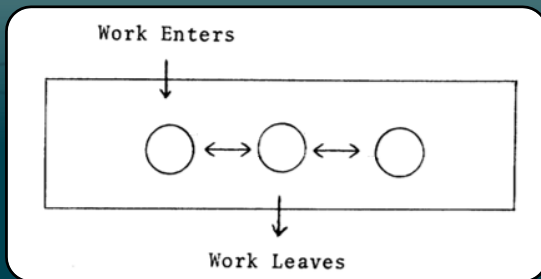


Kollektiv Effektivitet

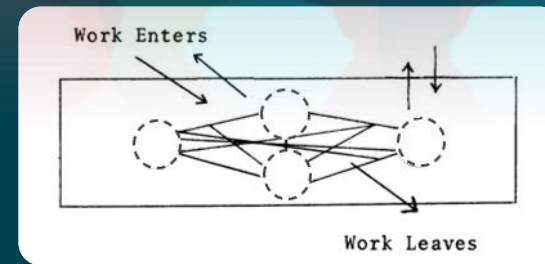


Kontinuum for gensidigafhængighed

Håndhævet autonomi



Begrænset autonomi



Fagligt ansvar



Moralsk ansvar



Samhørighed



Upgave-
samhørighed

Social-
Samhørighed



Konflikter



Konflikter i kommunikationen

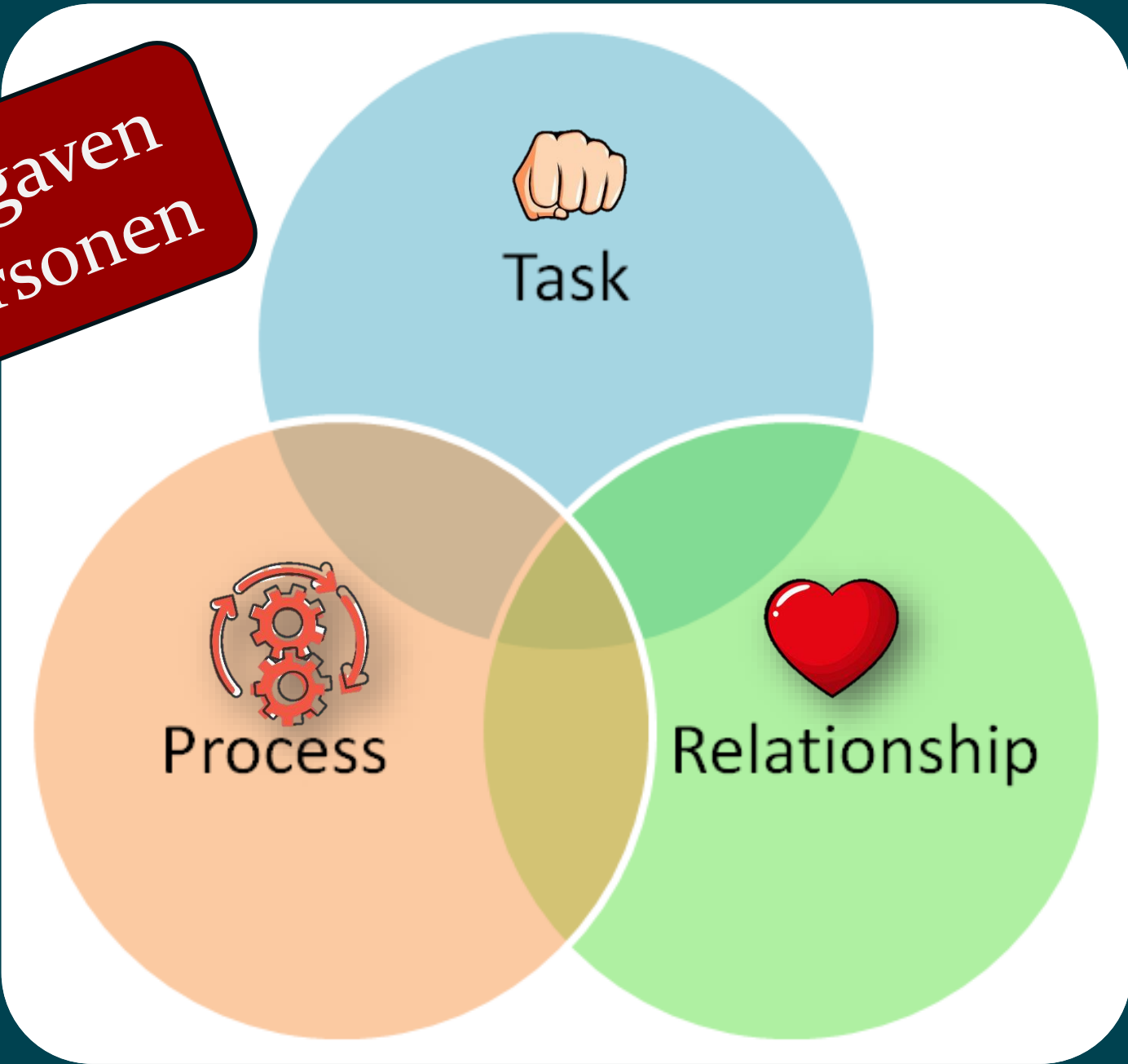
“Livet handler ikke om at vente på at stormene har passeret. Det handler om at lære at danse i regnen”
(Vivian Greene I Barner og Barner 2012 – Forfatterens oversættelse).

Konflikter er potentielle (Suhr 2020).

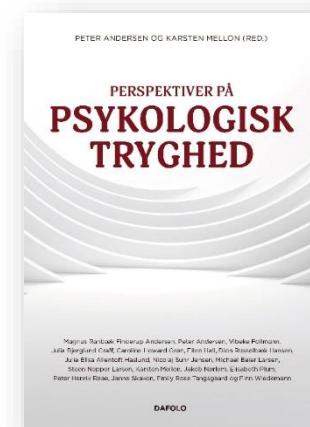
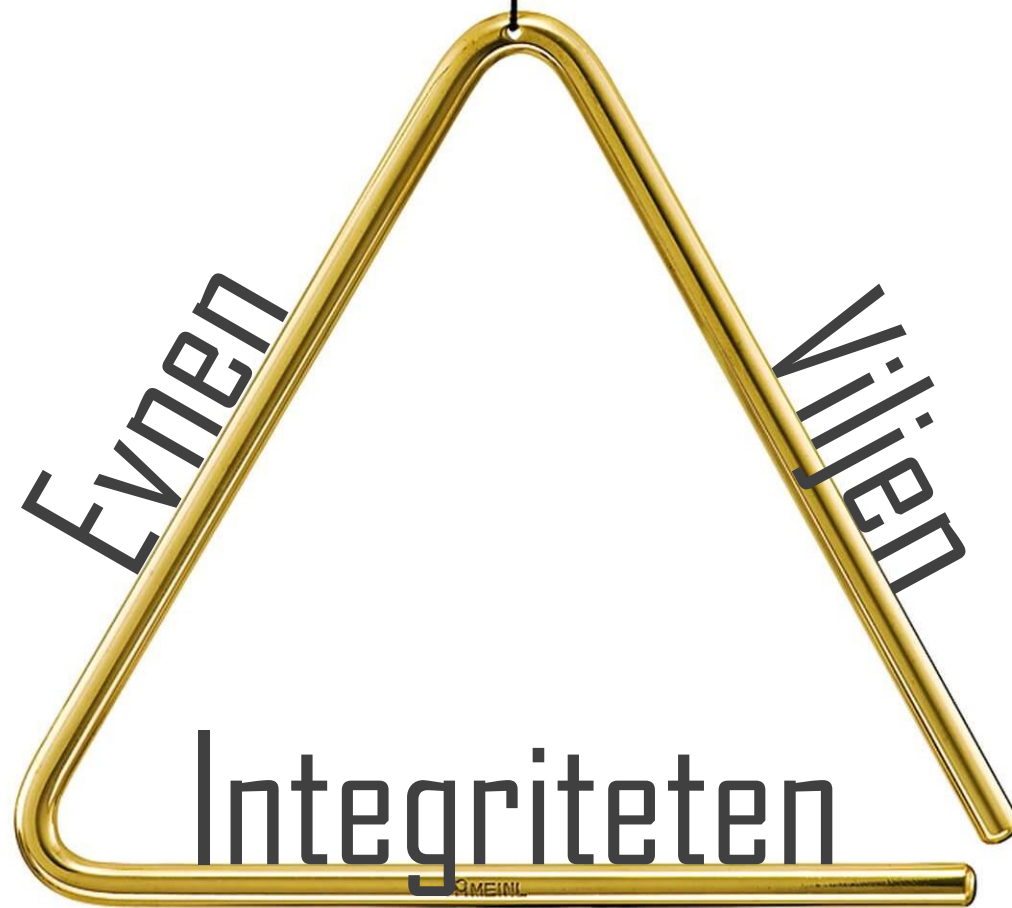


“Konflikten har fået et dårligt rygte på grund af dens association med psykopatologi, forstyrrelser, vold, civil uorden og krig. Dette er dog blot nogle af de skadelige virkninger ved konflikten, når den tager en destruktiv kurs. Når den tager en konstruktiv kurs, kan konflikten potentielt være af betydelig personlig og social værdi”
(Deutsch 2003).

Hård ved opgaven
Blød ved personen

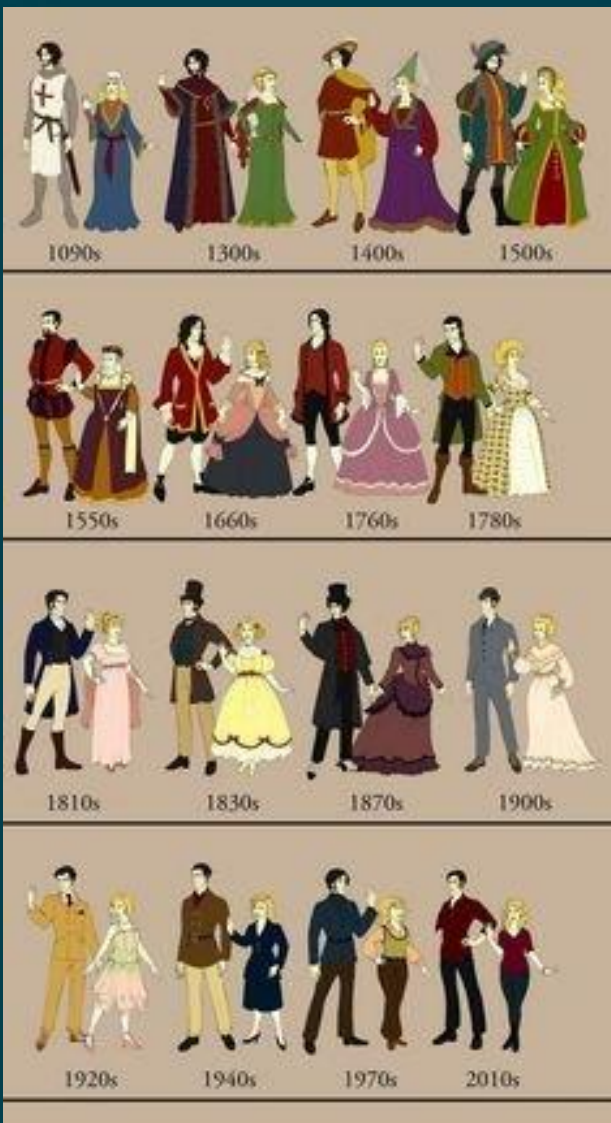


Tillid

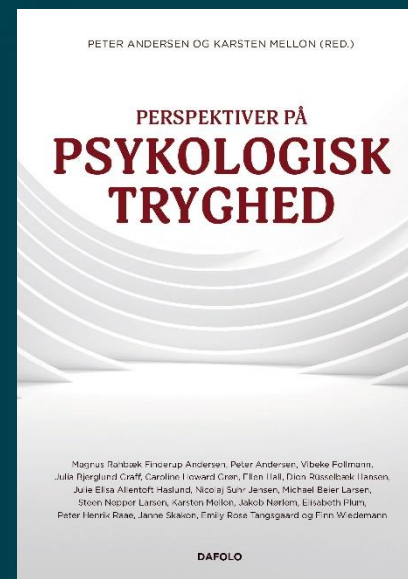


Forsøgspersoner der erindrede situationer, hvor de følte sig magtfulde, var langt mere tilbøjelige til at flytte på fanen, hvorimod forsøgspersonerne med de magtesløse erindringer, langt oftere lod stå til (Tourish 2013).





Psykologisk tryghed er blevet et modebegreb.



Grundlæggende handler
psykologisk tryghed om troen på, at
man ikke vil blive straffet eller
ydmyget, hvis man siger sin mening,
stiller spørgsmål, modsiger andre
eller direkte siger fra over for f.eks.
uhensigtsmæssig adfærd

(Amy Edmondson i Frygtløse organisationer).



Psykologisk tryghed i arbejdslivet handler grundlæggende om at turde sige det, der kan have effekt på arbejdsopgaverne og bør siges i forhold til organisations værdier.



Rob Hall og Scott Fischers ekspedition mod Mount Everest i 1996.

Hall gjorde inden opstigningen alle opmærksom på, at han ikke tolererede nogen form for uenighed oppe på bjerget, og at hans ord var lov. Hvis nogen ville diskutere hans beslutninger, kunne det gøres, når de igen var nede fra bjerget



Det blev desværre fulgt til døden.

<https://www.youtube.com/watch?v=FeZ9-lhPE-8>

Psykologisk sikkerhed

”Der findes intet som frygt, der stjæler sindets kompetencer”

”Psykologisk sikkerhed er en tilstand hvor du føler dig

(1) inkluderet, (2) sikker til at lære, (3) sikker til at bidrage, og (4) sikker til at udfordre status quo – helt uden frygt for at blive gjort til grin, marginaliseret, eller straffet på nogen måde.” (Jensen 2020).

Det er naturligt for et hvert menneske at skjule sandheden, hvis vi vurderer, at deling heraf kan medføre straf eller endda misbilligelse (Edmondson 2023).





Fem kerneværdier for interaktion

Adfærdskontrakt

Roger Schwarz (2013: 49-67) oplister fem kerneværdier, som kan understøtte et godt teamsamarbejde og inspirere til det, vi kan kalde en adfærdskontrakt:

Gennemsigtighed

Ved at være gennemsigtig kan andre få en bedre fornemmelse for, hvad du ved, tænker og føler. Du sætter ord på det, du ved, mener og er usikker på. At være gennemsigtig understøtter en større vidensdeling, sikrer bedre fungerende samarbejde og reducerer negative konflikter blandt teammedlemmerne. Drøft, hvordan I vil være og bør være gennemsigtige over for hinanden i jeres samarbejde, og hvorfor I finder det vigtigt.

Nysgerrighed

Ved at være nysgerrig opnår du ved hjælp af dine nysgerrige spørgsmål om andres tænkning viden om, hvad andre ved, tænker og føler. Nysgerrighed understøtter områder som kreativitet, læring, beslutningstagning og præstation. Nysgerrige teammedlemmer har en højere interaktion, er mere perspektiverende i deres ideer, og de har en højere tolerance, når det kommer til at håndtere usikkerhed. Drøft, hvordan I vil være og bør være nysgerrige over for hinanden i jeres samarbejde, og hvorfor I finder det vigtigt.

Informeret valg

Gennemsigtighed og nysgerrighed blandt teammedlemmerne understøtter, at samarbejdspartnerne kan træffe informerede valg med afsæt i den samlede viden og de fælles debatter. Teamsamarbejdet bør således fungere på den mængde af viden, der er til stede blandt teammedlemmerne, og på, at denne viden kommer frem og er tilgængelig i drøftelserne. Som Schwartz skriver: "Mennesker har en tendens til at støtte de beslutninger, de kan påvirke" (Schwarz 2013: 57, forfatterens oversættelse), hvorfor det er afgørende at vi åbner op og lader os inspirere og påvirke eller i det mindste, at vi er åbne og nysgerrige herfor. Drøft, hvordan I vil sikre, at den tilstrækkelige viden er til stede og kommer frem i jeres teamsamarbejde.



Ansvarlighed

Ansvarlighed omhandler først og fremmest det enkelte teammedlems ansvar for de beslutninger, der træffes. Ansvarligheden bør ikke kun ses i relation til opgaver og teamsamarbejdet selv, men i højere grad i relation til det organisatoriske arbejde, teamsamarbejdet udretter. Ansvarlighed understøtter bedre trivsel, bedre og mere omhyggelig beslutningstagning samt mere stabile og vedvarende beslutninger.

Drøft, hvordan I vil sikre en indbyrdes ansvarlighed blandt samtlige deltagere i forhold til opgaveløsningen, jeres samarbejde og jeres resultater.

Compassion

”Compassion er den femte kerneværdi – og den følelsesmæssige lim, der holder alle fem kerneværdier sammen,” skriver Schwarz (2013: 60, forfatterens oversættelse). Compassion kan være et lidt kompliceret begreb at forklare, men som Schwarz beskriver det, handler det bl.a. om indlevelsesevnen og måde, hvorpå medlemmerne og deres leder søger at forstå de følelser, teammedlemmerne gennemgår i debatter, beslutninger, frustrationer m.m.

Schwarz (2013: 60, forfatterens oversættelse) fremhæver tre områder, der er vigtige, når du ønsker at arbejde ud fra compassion:

Du er opmærksom på den smerte (frustration), som dine samarbejdspartnere er ramt af.

Du kobler dig kognitivt og følelsesmæssigt på deres frustration (men det betyder ikke, at du er ansvarlig for at løse frustrationen).

Du responderer på frustrationen.

Schwarz forbinder compassion med de øvrige punkter ved at understrege, at du ikke er transparent, nysgerrig, begrunder dine valg eller holder andre ansvarlige, fordi du ønsker at fortælle om dine tanker eller finde fejl i de andres argumenter, men fordi du reelt ønsker at være tydelig over for de andre og anerkende deres perspektiv. En god compassion sikrer mere engagement og trivsel.

Compassion kan være et svært ord at indfange. Se eventuelt bogen *Hjernen på overarbejde*, hvor forfatterne på en god og gennemarbejdet måde kommer fint omkring begrebet (Lunding-Gregersen og Tingleff 2018).



Gennemsigtighed

Nysgerrighed

Informeret valg

Ansvar



”En person opfører sig måske godt efter egne standarder. Hvad vedkommende sagde var måske ikke sårende hvis det blev sagt mod ham eller hende.”

”Det hun hørte, var måske ikke det han sagde. Det, hun forstod, var måske ikke det, hun hørte. Det, hun efterfølgende huskede, var måske ikke det, hun oprindeligt forstod.”



SMIL FOR FANDEN

ucn act2learn





Duchenne smilet



Reels ▾



1918

DUN-SUR-MEUSE, FRANCE
RESTORED BY HISTORYCOLORED





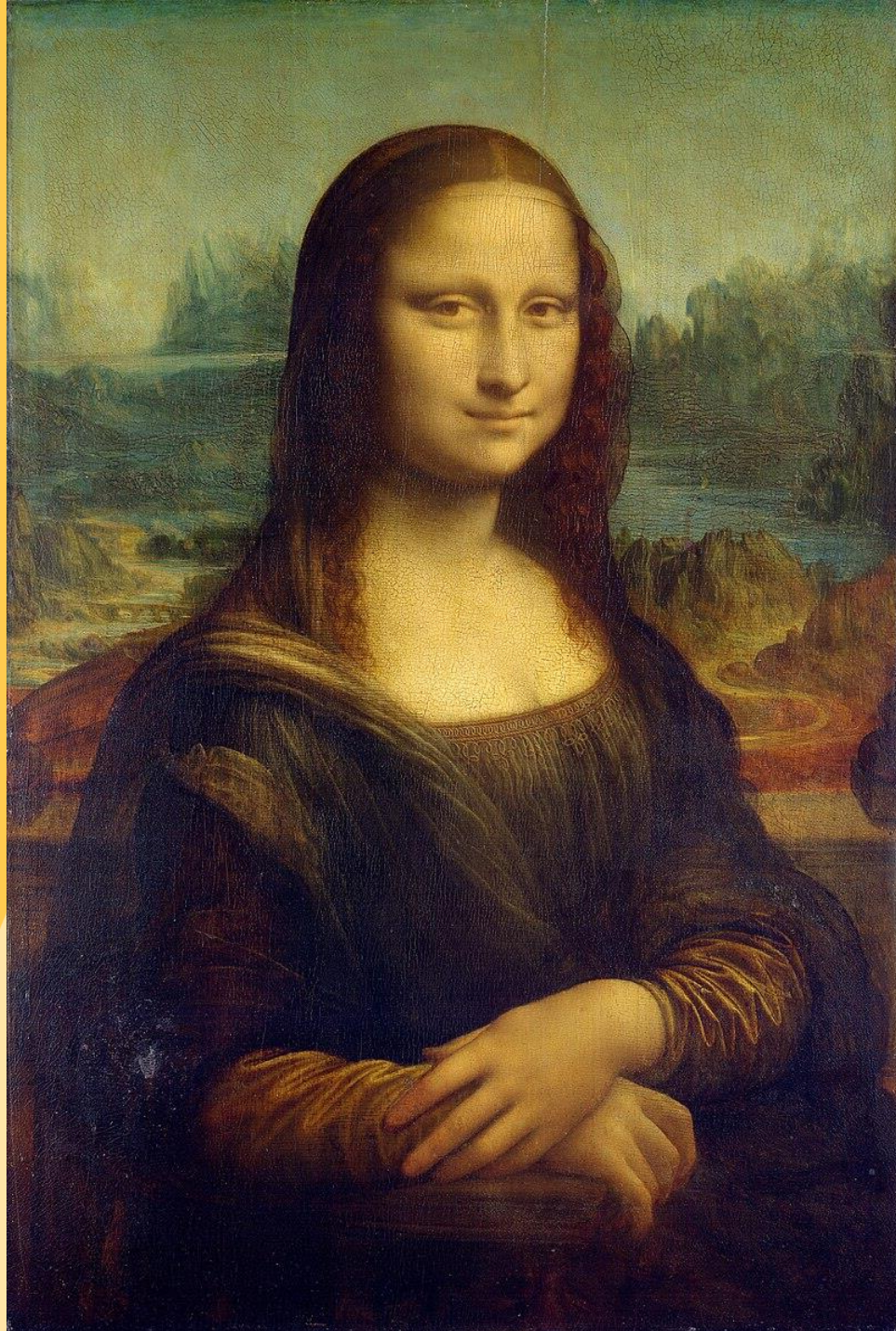
RESTING
Bitch
FACE



RESTING
Asshole
FACE
I'M SMILING
ON THE INSIDE

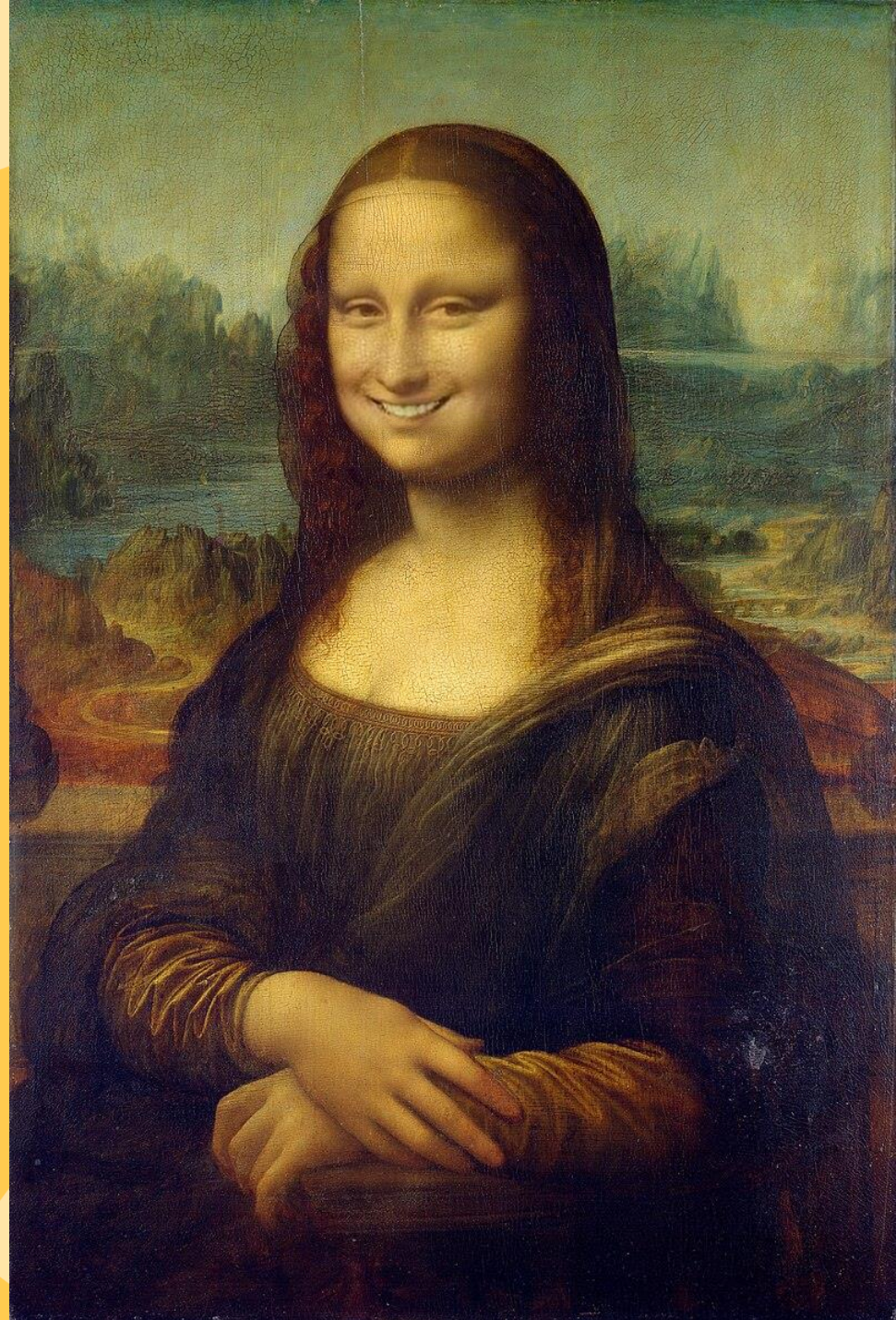


Som om du vil tõeske mig?



**Smilet
er
en
opfindelse**

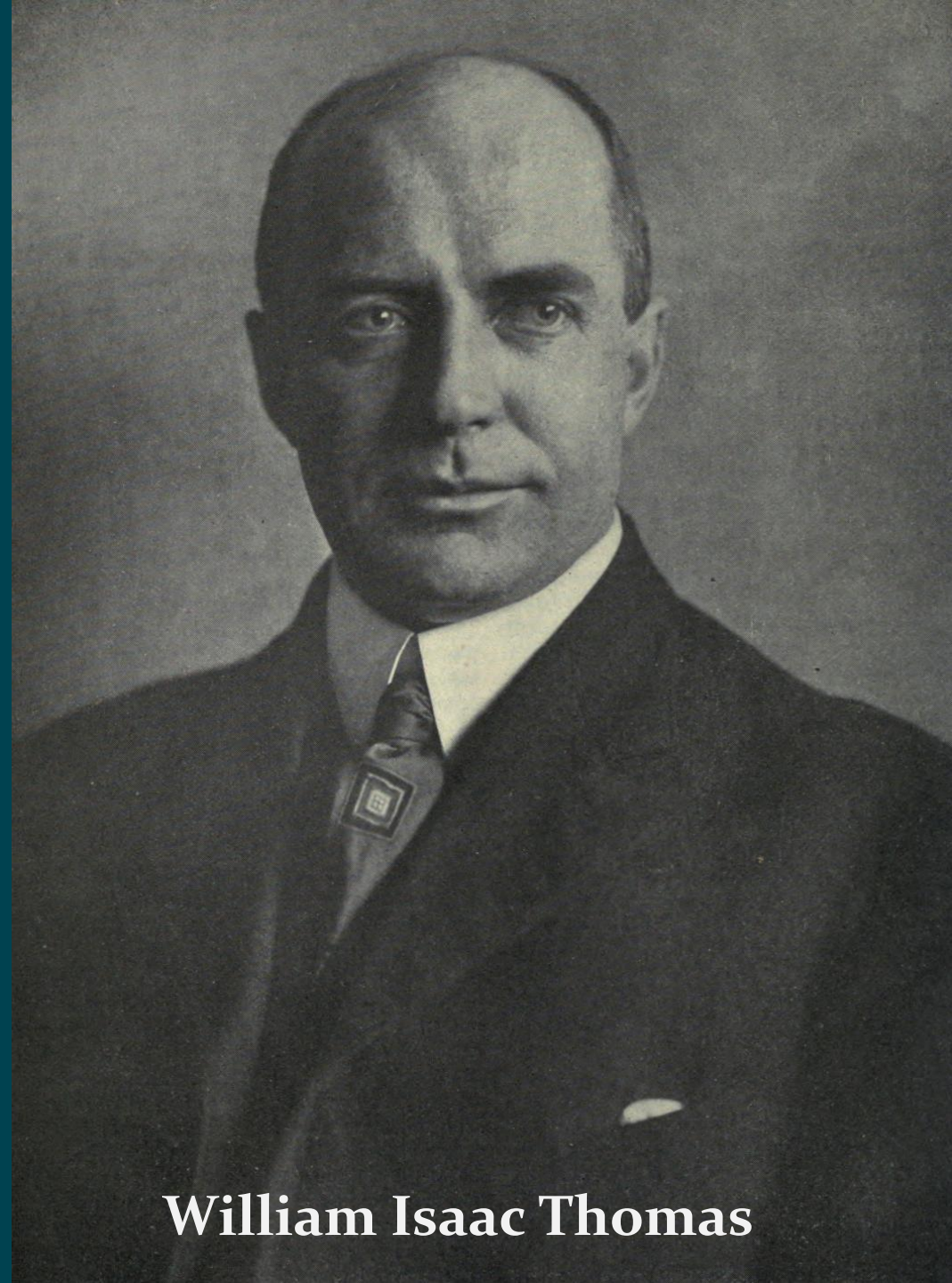
UCN
act2learn



Hvis vi finder noget for rigtigt,
bliver det virkeligt i dets
konsekvens (Murphy 2022).

Professor Ursula Hess og Shlomo
Hareli påpeger, at det på sin vis kan ses
som mindre betydningsfuldt hvad du
egentlig føler, set i lyset af hvad andre
kunne tolke, at du føler og mener

(Awasthi og Mandal 2015).



William Isaac Thomas

Lisa Feldman Barrett

