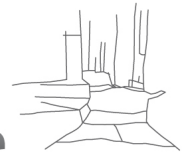


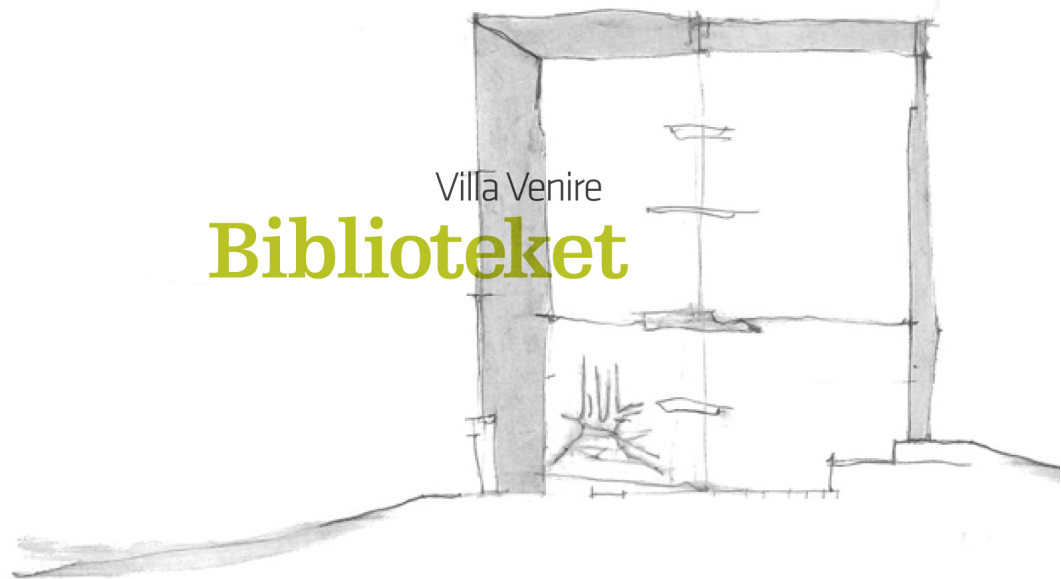
villa  
Venire



# Samarbejde

Af Lone Larsen, Villa Venire - oktober 2010

Villa Venire  
**Biblioteket**



*Hvad er det som skaber den gode relation og dermed det gode samarbejde? Det er der mange mulige svar på, og jeg vil nu forsøge at give min version af nogle af disse svar.*

**Telefonen ringer, og HR-konsulenten siger: "Jeg har hørt om jer fra nogle af mine kollegaer, og så ser jeg, at I arbejder systemisk, anerkendende og narrativt, og jeg er netop på jagt efter nogle konsulenter med den teoretiske baggrund, kunne vi mødes?"**

*Nogle vil nok påstå, at der starter det mulige samarbejde, men faktisk er det jo startet før, på det tidspunkt, hvor nogle konsulenter har lavet en opgave et sted i et stort organisatorisk system. Der er ingen evaluering eller på anden omtale af, hvad og hvordan der er blevet arbejdet – men blot ordet "hørt om", er tilstrækkelig til at samarbejdet har mulighed for at fortsatte af nye veje.*

*Mødet, som for os, er der, hvor vi sammen med kunden udforsker henvendelsen, en udforskning som på mange måder er gensidig, for kunder udforsker vores mulige bidrag til at kunne gå ind i opgaven.*

*Mødet afspejler en gensidig forståelse for, hvad og hvordan det er muligt at skabe læring om i en organisatorisk kontekst, hvor viden og ledelse har mange vinkler.*

*Et tegn på det virkningsfulde samarbejde – opnåelse af en fælles forståelse gennem dialogen.*

*At arbejde med en kunde gennem en længere periode giver konsulenterne mulighed for at skabe noget helt unikt. Kunden ønsker, at der skabes nye perspektiver og tilgange til ledelse, men det kan ikke gøres kontekstløst – vi som konsulenthus får mere og mere forståelse og indsigt i den kontekst, hvori udviklingen ønskes dels gennem deltagernes fortællinger om organisationen og dels gennem møder med HR og læsning af kommunens ledelsesgrundlag . Her igen et eksempel på det gode samarbejde.*

*Ønsker en organisation at sætte fokus på udvikling af ledere, er det ikke altid tilstrækkeligt at igangsætte læringsforløb for de allerede udnævnte og erfarne ledere – der er også brug for at træne de kommende ledere, så hvorfor ikke iværksætte et ledelsesudviklingsforløb med afsæt i det samme fundament. Og det er netop hvad kommunens HR-afdeling ønsker. Så endnu en henvendelse og møder..... endnu et kapitel i samarbejdsfortællingen.*

*Møder, undersøgelser, programmer og afklaringer og så sætter vi næste forløb i søen om afklaring om det at ville eller ikke ville ledelse.*

*Et lederafklaringsforløb, hvor organisationens eget perspektiv på ledelse nu og fremtiden inddrages, og hvor deltagerne inddrager egne udfordringer, som de kunne tænkes at møde i en ledelsesposition inspireret af teorier og cases.*

*Det centrale samarbejde breder sig til mere lokale aktiviteter, hvor det her er muligt at inddrage de systemiske tanker, som flere allerede har mødt på kurserne, og er begyndt at anvende i deres dagligdag.*

Når jeg tænker på, hvad det er som sker i disse sammenhænge, er det alt for enkelt blot at sige, det er dialogen og møderne. Der er også "noget" som det er svært at fortælle, og måske er det netop det, som skaber det gode samarbejde. Måske er det en intuitiv fornemmelse af, at det klinger og vi sammen vil noget, og dette noget, er på mange måde til at definere ud fra en ramme af: kursus, formål, mål, indhold og deltagere, og så er der det som ikke er indeholdt i disse konkrete og veldefinerede beskrivelser.

### **Hvad er "noget" så for en størrelse?**

Som skrevet allerede i starten er der mange mulige og ikke mulige svar på det gode samarbejde... Men lad mig nu alligevel give et par bud.

Klangen af det at ville noget sammen, men ikke blot noget, hvor vi lægger os i forlængelse af hinanden, men det at udfordre og undersøge, hvorfor HR-konsulenten ønsker det på den måde, og samtidig give vores bud, hvorfor vi ønsker at gøre det på den måde, og derefter finde en helt fjerde tilgang, som er blevet dannet i denne proces.

Klangen af at have et fælles udgangspunkt om at ville skabe læring, og samtale om, hvilke erfaringer vi hver især har omkring dette, og hvad vil være virkningsfuldt og måske også en smule anderledes end tidligere, er også et bud på, at samarbejdet også er udviklende for begge parter, såvel Villa Venires konsulenter som kommunens HR-konsulenter.

Klangen af den feedback vi - kommunen og os - får fra deltagerne, og som vi sammen anvender som læring til fremtiden, altså ikke kun den almindelige skalaevaluering, men den dialogiske og direkte som vi alle finder utroligt givende til at skabe nye tiltag.

Og hvad skal der så til at fortsætte det gode samarbejde - gør mere af det vi allerede gør, og samtidig kigge efter nye felter og muligheder. Fortsat holde møder hvor vi udvikler, afvikler, diskuterer, lærer og er oprigtigt interesserede i hinanden - vi vil skabe noget i et samarbejde, som er uforklarligt.