

# HVA ER NØKKELEN TIL BEDRE SAMHANDLING?

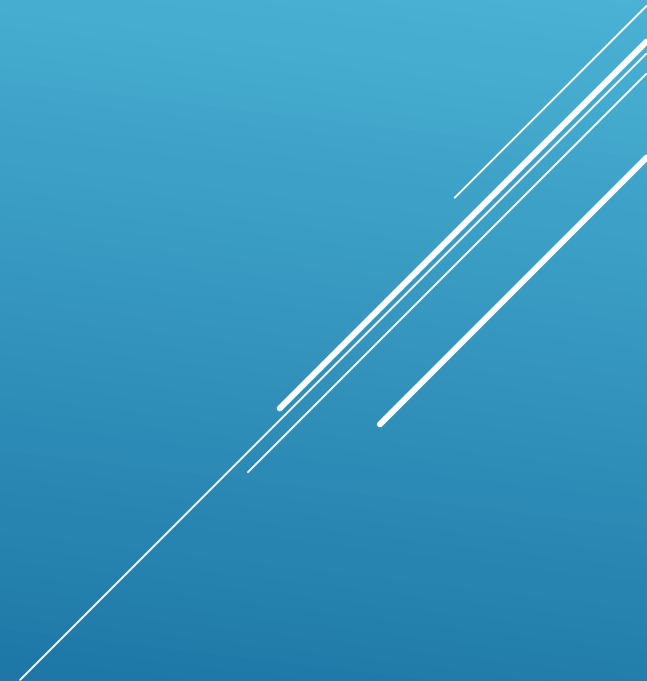
Tillit, holdninger og kultur

Hvorfor er samhandling viktig?

Gisle Heimly, Cand.polit, høgskolelektor, HVL

## Vil ta opp:

- **Begrepet samhandling**
- **To nøkler:**
  - **Psykologiske kontrakter**
  - **Læring i organisasjoner**



# ▶ Hva er samhandling ?

▶ Handle sammen eller samarbeide sammen ?

▶ Kan vi samarbeide uten å samhandle ?

▶ Samarbeide: det konkrete – å arbeide sammen

▶ Samhandling: det relasjonelle/prosessuelle mellom de som samarbeider

▶ I daglig tale er dette ofte synonyme begrep

VIKTIGSTE NØKKEL: DEG SELV !



# ▶ SAMHANDLING krever RELASJONSARBEID !

Start med deg selv –

Hvordan oppfatter jeg meg selv ?

Hvem ønsker jeg gå være ?

Hvordan velger jeg å fremtre i lag med andre ?

# Hvem er jeg i relasjon med andre ?

- **Initiativtakeren**
- **Informasjonssøkeren**
- **Meningssøkeren**
- **Nyansegiveren**
- **Koordinatoreren**
- **Orientereren**
- **Den kritiske dommer**
- **Stimulatoren**
- **Teknikeren**
- **Sekretæren**
- **Oppmuntreeren**
- **Megleren**
- **Kompromissøkeren**
- **Kommunikasjonsfremmeren**
- **Standardsetteren**
- **Observatøren**
- **Medløperen**
- **Angriperen**
- **Blokkereren**
- **Oppmerksomhetssøkeren**
- **Bekjenneren**
- **Playboyen/girl**
- OSV

Samhandlingstrekanten:

Oppgaveorientert

Samhandlingsorientert

*Samhandling*

Selvorientert

- ✓ Søk etter alle tre handlingene
- ✓ Løser oppgaven, ivaretar den enkelte og fellesskapet
- ✓ Ensidig fokusering fungerer ofte dårlig

**Kommunikasjon = å gjøre felles**

- **Snakker vi om hvordan vi snakker og samhandler sammen på jobb ?**

***Samhandling skaper gode kulturer !***



Verktøy for bedre samhandling: **psykologiske kontrakter** (gjensidig forventningsavklaring)

- **dynamiske-**
- **forutsetter stor grad av tillit mellom aktørene**

Kan være mellom:

- **arbeidsgiver og arbeidstaker**
- **I et team / gruppe**

# ▶ Hva kan en oppnå ved bruk av *psykologisk kontrakt*?

- ▶ 1) **høy jobbtilfredsstillelse,**
- ▶ 2) **god jobbutførelse,**
- ▶ 3) **ønske om å bli i organisasjonen,**
- ▶ 4) **stiller opp for bedriften, og**
- ▶ 5) **identifiserer seg med bedriften.**

Bedriftene opplevde økt produktivitet og høyere kvalitet på sine tjenester.

# Psykologisk kontrakt – gjensidig forventningsavklaring:


- ▶ Fokus på arbeidsfellesskapets mål med arbeidet
- ▶ En regulering av relasjonene mellom deltagerne
- ▶ Motivere til i å oppfylle felles forpliktelser og løfter
- ▶ En har opplevelsen av at alle i arbeidsfellesskapet, leder som arbeider, har til hensikt å leve opp til sin del av avtalen.
- ▶ Psykologisk kontrakt er å skape en emosjonell forbindelse mellom mennesker Rousseau

(Rousseau 1995), (Morrison & Robinson, 1997) ( Herriot, 1992).

## Eksempel på psykologisk kontrakt mellom leder:

- ▶ Forventninger i vår avdeling
- ▶ Forventninger mellom meg og deg

## Eksempel på psykologisk kontrakt i team:

- ▶ Hvordan skal vi samarbeide/samhandle ?
  - ▶ Hvem gjør hva til hvilken tid
  - ▶ Hva gjør vi når vi møter utfordringer?
  - ▶ Hva gjør vi når kontrakten må reforhandles/brudd ?
- 
- A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths and orientations, located in the bottom right corner of the slide.

# Samhandling – en forutsetning for læring i organisasjoner

«The rate at which organizations **learn** may become the only sustainable source of competitive advantage”

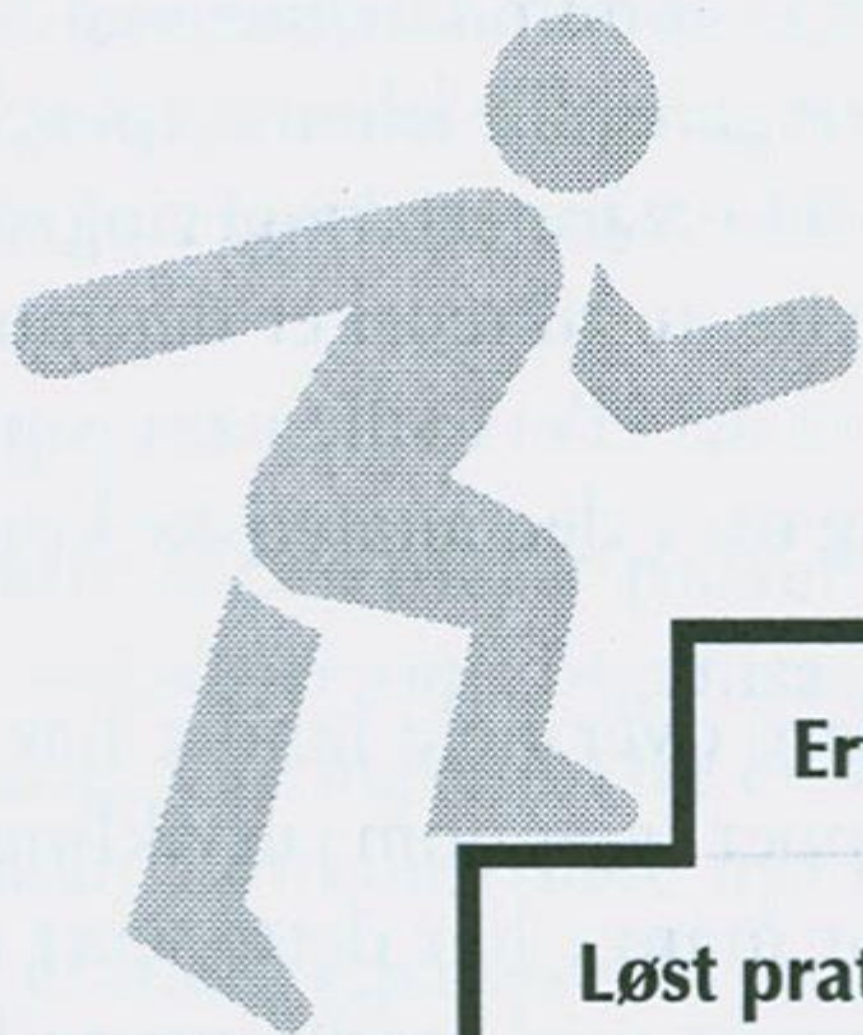
*«Evnen til å lære fortære enn konkurrentene er trolig det eneste varige konkurransefortrinn.»*

Peter Senge (1999)

# Læring i organisasjonen

Setter erfaringene læringsspor ?





**Erfaringene knyttes til teori**

**Erfaringene kobles**

**Erfaringene ordnes**

**Løst prat om erfaringene**

# EKSPLISITT OG TAUS KUNNSKAP



## Eksplisitt kunnskap:

**Formaliserbar**

**Kommuniserbar**

**Prosesserbar**

## Taus kunnskap

**Høyst personlig**

**Vanskelig å sette ord på**

**Vanskelig å kommunisere**

**Antagelser – tatt for gitt**



# Avslutning:

- ▶ Kort presentert: psykologiske kontrakter, læring i organisasjoner
- ▶ Samhandling viktig for å nå våre mål

**Start med deg selv – og dine relasjonsegenskaper !**