



# Goda råd för att bygga en robust samarbetskultur

Har du funderat på vad en konflikt är, vad som gör att den uppstår och hur det går att arbeta på förebyggande sätt med arbetsorganisationen och dess kultur? Då har du hjälp av boken *Att bygga en robust samarbetskultur* (Gleerups) av Thomas Jordan, Helén Carlsson och Anette Olheim.

**M**ENINGS-  
SKILJAKTIG-  
HETER och  
mellan-  
mänskliga  
friktioner  
uppstår på alla arbetsplatser. För att de inte ska leda till svårlösta konflikter, påverka medarbetares och ledares hälsa eller kvaliteten och effektiviteten i verksamheten negativt, pekar författarna på vikten och vinsten av att arbeta konfliktförebyggande med att skapa en frisk (robust) och motståndskraftig samarbetskultur. Konflikter kostar! Rätt hanterat kan istället de olika meningarna leda till utveckling och förändring.

I boken beskrivs begrepp och modeller som kan bidra till att ge förståelse för hur de frågor som finns på alla arbetsplatser kan leda till konflikter. Förståelse och kunskap är viktigt i det förebyggande arbetet, inte minst för chefer och arbetsledare. Detsamma gäller för kyrkoråd och kyrkoherdar i arbetet med att skapa bra förutsättningar för det gemensamma uppdrag de har samt för ordförande och kyrkoherdar i att finna det bästa sättet att samarbeta.

Arbetsmiljöundersökningar visar att det finns en rollklarhet för till exempel präster, diakoner och andra om hur kommunikationen mellan människor på arbetsplatserna på olika sätt kan utvecklas.

Vad är det då som ska göras enligt författarna?

I boken beskrivs en modell för att bygga en robust samarbetskultur utifrån tre strategiska uppgifter inom tio områden:

**Inventera organisationens konfliktpotential inom tre områden**

- Förutsägbara konfliktfrågor
- Arbetsorganisationen
- Samarbetskulturen

**Skapa förutsättningar för tidig problemlösning inom fem områden**

- Ledarskap
- Medarbetarskap
- Forum för tidig problemlösning
- Kultur
- Organisation

**Förbereda organisationen inom två områden**

- Konfliktavslut genom makt
- Konflikthantering

**BOKEN ÄR LÄTTLÄST** och strategierna sammanfattas i boken med hjälp av en överskådlig bild. Till varje område finns också åtgärder beskrivna och konkreta verktyg i form av frågeställningar och checklistor som gör det möjligt att sätta igång och arbeta med just det område som på den egna arbetsplatsen känns mest angeläget.

Fokus i modellen är på organisatoriska strategier och åtgärder. Författarna påminner om att en bra samarbetskultur också kräver samarbetsfärdigheter hos såväl medarbetare som ledare. Det handlar bland annat om ha en samarbetsinriktad grundhållning,

”  
**Konflikter kostar! Rätt hantlade kan istället de olika meningarna leda till utveckling och förändring.**

självkänedom och självinsikt, att kunna skilja på tolkningar och observationer och att ha ett respektfullt bemötande.

Så viktigt! I vår kyrka är det många som har uppgiften att arbeta med människor; så kallade kontaktyrken. Som ledare och medarbetare arbetar vi också med andra – med varandra! Vi är våra egna resurser och verktyg/instrument i arbetet med människor och med varandra. Vilken möjlighet! Det kräver att vi arbetar med och utvecklar oss själva och att vi på arbetsplatsen arbetar med vilken bemötandekultur vi vill ska råda.

Detta är områden som är viktiga att ha med i utvecklingsprogram för chefer, arbetsledare och medarbetare; en viktig uppgift för kyrkoherdar och kyrkoråd att möjliggöra.

Det här är en bok jag vill rekommendera!

TEXT: ANNA VON MALMBORG,  
CHEF FÖR UTVECKLINGSENHETEN SAMT SAMORDNARE  
AV ARBETSMILJÖFRÅGOR, SVENSKA KYRKANS  
ARBETSGIVARORGANISATION

Lästipset:  
**Att bygga en robust samarbetskultur** (Gleerups),  
av Helén Carlson,  
Thomas Jordan  
och Anette  
Olheim.

