

Dyrk det gode samarbejde

Tænk nyttige tanker om dine kolleger, og skab grobund for et godt samarbejde.

Er der en på din arbejdsplads, der er anderledes? En, der skiller sig ud fra mængden, har skæve vinkler på tingene, stiller nysgerrige spørgsmål og er svær at følge? Kalder I ham for mærkelig og svær at samarbejde med, lever han i en anden verden og passer han ikke ind? Eller er han kreativ og nyskabende, et friskt pust i hverdagen og en udfordrende sparingspartner? Det er to vidt forskellige bedømmelser med vidt forskellige konsekvenser for personen.

Nyttige tanker fører til nyttige handlinger

Når du bedømmer andre på din arbejdsplads, er du med til at påvirke personens muligheder for at vise sig som en god kollega eller en god leder. Hvis du skal til møde med personen ovenfor og tænker: "Han taler altid om noget, jeg ikke forstår, jeg orker ikke at tale med ham", så vil de tanker fylde i hovedet under mødet. Hvis du tænker: "Det er vigtigt, vi får talt sammen, jeg vil bede ham om at uddybe tingene, så jeg kan forstå det", så er vejen banet for en god dialog. Du vælger selv, hvilke tanker du vil tænke, og hvilken vej du vil tage.

Hvis du fortæller andre, at en bestemt kollega er dårlig til at samarbejde, er du med til at forringe din kollegas muligheder for at vise, at han kan samarbejde. Det er jo nok ikke lige ham, du og dine kolleger inviterer med i en projektgruppe eller med i festudvalget. Hvis vi derimod tænker, at alle har noget at byde på, og alle bidrager til at skabe et godt samarbejde, så påvirker den holdning vores handlinger. Med den holdning kan det måske lige frem blive svært at vælge, hvem man skal have med i projektgruppen eller festudvalget?

Flyt fokus fra person til relation

Ved at flytte fokus fra personen til relationen, bliver det et fælles ansvar at skabe et godt samarbejde. Kommer der kurrer på tråden, kan vi tale om, at "der er kommet noget imellem os" frem for at sige "det er hans skyld, han startede". I stedet for at vente på, at din kollega skal gøre det godt igen, fordi "det var ham, der ødelagde samarbejdet", kan du tage initiativet. Det hjælper at tænke nyttige tanker om kollegaen og se situationen som et fælles anliggende. "Hvad er min andel i det her? Hvornår fungerede vores samarbejde godt? Hvad tænkte og gjorde jeg anderledes dengang? Hvordan ser min kollegas "virkelighed" ud? Hvad er vigtigt for ham? Hvad kan jeg gøre anderledes for at genskabe vores gode samarbejde?"

Når du ændrer dine handlinger - bare en lille smule - får du også en anden respons. Hvis du forestiller dig, at din kollega allerede har ændret på sin adfærd, og gør noget af det, du lægger vægt på i et godt samarbejde, kan det måske hjælpe dig til at ændre på din adfærd. Med små skridt af gangen vil I ved fælles hjælp kunne genskabe en god relation og et godt samarbejde. Og så bliver det lidt sjovere at gå på arbejde - ikke bare for jer to, men også for jeres kolleger. De vil nemlig også kunne mærke, at I ændrer adfærd.