

De 11 mest typiske snubletråde i samarbejde

1. Følelser bliver til fakta

Man tænker, vurderer og tolker – men udtrykker det som følelse. Det skaber usikkerhed og forsvar.

2. Det kommer til at handle om NOGEN, i stedet for NOGET

Man giver nogen ansvaret for sit eget følelsesmæssige ubehag og får ikke sat ord på hvad det er for en adfærd der vækker ubehaget.

3. Tavshed som strategi

Man tier for at undgå konflikt – men tavshed bliver benzin til konflikter.

4. Forskellige strategier for følelsesregulering

Én vil tale om det hele, én skal lige lande. Forskellen bliver misforstået som f.eks. manglende engagement.

5. Sort-hvid tænkning

Når kompleksiteten reduceres til “rigtigt/forkert”, “dem/os”, mister vi nysgerrighed og fælles faglighed.

6. Private præmisser styrer professionelle samtaler

Man taler ud fra personlige præferencer i stedet for faglige vurderinger (PPP-arbejde i praksis).

7. Antagelser bliver styrende

Folk handler på *hvad de tror*, andre mener, føler eller tænker.

8. Kollektive mønstre der aldrig siges højt

Udtalte alliancer, usagte historier og skjult koalitionsdannelse styrer mere end formelle aftaler.

9. Uklare forventninger til roller og ansvar

Når man ikke ved, hvad man kan forvente af hinanden, opstår både overansvar og underansvar.

10. Forskellig faglighed – uden fælles sprog

Teamet gør det rigtige hver for sig, men ikke det samme sammen.

11. Reparationer sker ikke

Man får ikke fulgt op efter uenigheder eller hårde dage. Så bygger små sprækker sig til store.