



2

**Grænsekrydsende
samarbejde**

FÆLLES OM LEDELSE

Inspirationskatalog om grænsekrydsende samarbejde

I forbindelse med forløbet Fælles om Ledelse har Strategisk Ledelsesforum været på jobbesøg på tværs af afdelinger henover foråret 2019.

Herefter har Strategisk Ledelsesforum arbejdet med at identificere særlige opmærksomhedspunkter i forhold til grænsekrydsende samarbejde.

Nærværende katalog er et forsøg på at samle og dele disse opmærksomhedspunkter.

Værdi for borgere og virksomheder

Politik og økonomi

Styringslogikker, mandat og commitment

Kultur og organisering

Virksomme ledelseskompetencer i det grænsekrydsende samarbejde



Værdi for borgere og virksomheder

Når vi taler om værdi for borgerne, så skal vi spørge dem om, hvad der er værdi

Opgaven skal ind i midten, så den er styrende for valget

Tag borgerne med på "borgerrejser"

Vi skal starte med at blive enige om hvad vi vil opnå, og hvilken fælles data vi vil bruge, for at følge op på om vi lykkedes

Før: Sætte holdet.
Visionsledelse:
Hvorfor gør vi det?
- Og hvor skal vi hen?

Under: Topledelsen skal mødes med holdet ift status og feedback

Efter: Topledelsen skal evaluere, skabe læring, afslutte og gøre klar til næste opgave

Politik og økonomi

Vi skal søge det forenelige, og drøfte hvordan politisk uenighed håndteres bedst muligt i opgaveløsningen

Vi skal starte med at finde den gode løsning før vi taler økonomi

Vi skal eksperimentere med ikke at gøre opgaven til en økonomisk, organisatorisk ledelsesmæssig udfordring

Vi skal arbejde mere med fælles budgetter og etablering af fælles puljer



Styrings-
logikker,
mandat og
commitment

Vi skal synliggøre
forskellige
styringslogikker, så
forskelle i tilgange,
mindset og fagsprog
ikke bliver en
usynlig barriere

Lav en tidsplan som
alle kender, og som nye
ledere og medarbejdere
kan orienteres ud fra
ved "indskiftning" i den
fælles opgave

Før: Tydelig deling af
den fælles opgave -
WHY! Og klarhed
omkring mandat

Under: Løbende
genbesøge mandatet
ift. den indledende
kommissorium-snak.
Juster hvis det er
nødvendigt eller giver
mere mening

Efter: Afslutte og
samle op på, at det er
forankret, der hvor det
er forankret

Kultur og organisering

Skab tillid med tydeligere evalueringskultur – hvad gik godt og hvad gik skidt – hvad kan vi lære af det?

Vi skal belønne det tværgående arbejde og de fælles resultater

Bruge nye organiseringer, så vi også sikre borgernes perspektiv

Mindre top-down - start i praksis/cases og find løsninger ud fra praksis

Før: Sikre data. Kvalificering. Hvem skal inddrages i organisationen? Eksterne stakeholders? Ressourcer – hvad er omfanget?

Under: Kvalificering og vurdering af grundlag. Inddragelse af relevante (fag)personer

Efter: Kvalificering af beslutningsgrundlag, effektuering, implementering, genbesøge om der er noget, der skal ændres

Virksomme ledelseskompetencer i det grænsekrydsende samarbejde

– som er særligt vigtige ved fælle opgaver, som bor
"mellem flere afdelinger"

At have tålmodighed -
grænsekrydsende samarbejde
tager tid

At kunne forstå at tænke på tværs

At være optaget af borgeren

At være tillids- og
relationsskabende

At kunne skabe engagement

og en stærk kommunikator

Mod – f.eks. at turde "ikke have
svaret" og turde gå forrest

Men også mod til at turde/kunne slippe
kontrollen og lade løsningen komme udefra

At kende praksis

At kunne forebygge og
håndtere konflikter

At besidde dømmekraft og turde
udfordre

At anerkende forskellighed

At være generøs og nysgerrig

