



Analyse for samarbejdsvilje

Tillykke med din beslutning om at lave denne analyse. Analysen kan hjælpe dig til at erkende vaner og mønstre i din tankegang og dine handlinger, der ellers er svære at få øje på. Igennem dine svar på 30 spørgsmål måler analysen på, hvor meget din adfærd svækker eller styrker samarbejdet i arbejdssituationen.

Hvorfor måle på samarbejdsviljen?

Samarbejde er essentiel både for trivsel og effektivitet. Undersøgelser viser, at arbejdsgrupper med stærke samarbejdsvaner løser problemer 30 % hurtigere og begår 40 % færre fejl.

Termen "Godt samarbejde" er dog så diffus og ukonkret, at det alt for ofte ender som tomme ord og flosker. Analysen er udviklet til at beskrive samarbejde mere konkret og gøre det så målbart, at det bliver mere tydeligt og håndgribeligt primært for dig og sekundært for dem, du skal samarbejde med.

Formålet med analysen er tredelt:

Synlighed – Adfærd omsat til tal hjælper til mere præcist at se, hvor du styrker fællesskabet, og hvor du svækker det.

Fælles sprog – Du og dem, du skal samarbejde med, får et fælles sprog for, hvad "det gode samarbejde" er.

Handling og læring – Analysen kan fungere som et kompas for din samarbejdsvilje og -evne og hjælpe dig til at bidrage til at skabe en kultur i gruppen, der øger samarbejdet.

Gentag testen kvartalsvist, så du kan måle, om de mikrovaner, du indfører, faktisk løfter scoren.

Analysen dækker seks delfaktorer: **Tryghed, anerkendelse, klar kommunikation, konstruktiv konflikt, fælles mål og læringsmiljø**. Tilsammen favner de både din adfærd, indstilling og dine relationer.

Tag analysen med nysgerrighed og et åbent sind. Tallene kan give dig indsigt i, hvor du svækker samarbejdet, og hvor du styrker det. Din indsats vil helt sikkert smitte af på hele gruppen, fordi det er, hvad adfærd gør: Inspirerer omgivelserne.

Analyse for samarbejdsvilje

De seks delfaktorer for samarbejde:

Lav score = 30-94 point. **Middel** = 95-124 point. **Høj score** = 125-150 point.

Psykologisk tryghed

Handler om at kunne dele fejl, tvivl og idéer uden frygt for at tabe anerkendelse, gruppens accept eller at blive latterliggjort. Uden tryghed går læring og udvikling i stå.

Hvis din score er lav: Bed om feedback og kritik. Anerkend dem, der stiller spørgsmål, og sig det højt, når du selv er i tvivl. Aftal fælles sprogeregler ("kritik af idéer – aldrig af personer") og bed ledelsen om at sætte standarden ved selv at dele tvivl og fejl.

Anerkendelse & hjælpsomhed

Måler på viljen til at give ros og praktisk støtte. Anerkendelse er samarbejdets brændstof. Når du giver ros, deler æren og hjælper uden at blive bedt om det, styrker du relationerne til hvert individ i gruppen.

Hvis din score er lav: Vær bevidst om at takke medlemmer af gruppen, selv for små ting. Tilbyd uopfordret hjælp og del æren, når noget lykkes. Gør det til en rutine at anerkende tanker, ord og handlinger, der øger fælles forståelse og samarbejde, for at gøre anerkendelse synlig og inspirere gruppen.

Kommunikation & information

Deler du åbent viden og lytter aktivt, sikrer du fælles forståelse og undgår, at informationshuller skaber misforståelser og dobbeltarbejde.

En lav score betyder, at du med fordel kan have fokus på at dele tanker og beslutninger med resten af gruppen og stille flere afklarende spørgsmål.

Konfliktforebyggelse & respekt

Måler på din evne til at forudse og håndtere uenighed tidligt og ordentligt. Konflikter, der forbygges, gør relationerne stærkere.

Hvis din score er lav: Adskil hvad der er fakta, og hvad der er følelser i situationen. List hvad der er antagelser, og hvad der er fakta. Se hvad der er til dit, andres og alles bedste.

Analyse for samarbejdsvilje

Fælles mål & prioritering

Måler, hvor godt du og gruppen arbejder i samme retning. Klare, fælles mål gør forskelligheder til styrker.

Lav score antyder, at retningen er uklar. Søg at målene formuleres kort og præcist i fællesskab, så alle får ejerskab på at nå dem.

Lærings- & udviklingsmiljø

Del din erfaring og viden åbent, da det vil inspirere andre til at gøre det samme. Grupper med stor erfarings- & vidensdeling samarbejder bedre og tilpasser sig forandringer mere effektivt.

Er scoren lav, så foreslå korte "Hvad har vi lært"-runder efter hvert projekt eller hver milepæl.

Analysen:

Vurder hvert udsagn på baggrund af din oplevelse inden for de seneste to uger. Angiv på en skala fra 1 til 5, hvor enig eller uenig du er i hvert udsagn. Til sidst lægger du tallene for hver kolonne sammen.

Gør det hurtigt og intuitivt uden at bruge tid på at tænke. Du får langt mere ud af analysen, når du mærker svaret, end når du tænker det.

Har du svært ved at kende forskel på "mærker" og "tænker", så er det en god tommelfingerregel, at følelser kommer *hurtigt*, og tanker tager **tid**. Svar det, der kommer *hurtigt*.

God fornøjelse.

Tony Evald Clausen
MenneskeKenderen

Analyse for samarbejdsvilje

		1	2	3	4	5
		Aldrig / Meget uenig	Sjældent / Uenig	Nogle gange	Tit / Enig	Altid / Meget enig
Psykologisk tryghed	Jeg opmuntrer i det stille kolleger til at sige deres meninger					
	Jeg reagerer positivt, når andre påpeger fejl og mangler					
	Jeg fortæller om mine fejl, så de andre kan lære af dem					
	Jeg spørger aktivt efter de andres idéer, før jeg præsenterer mine egne					
	Selv ved uenighed holder jeg en venlig tone					
	Total for delfaktor					
Anerkendelse & hjælpsomhed	Jeg roser åbent kolleger for deres indsats					
	Jeg tilbyder hjælp, før nogen beder om den					
	Jeg deler æren for gode resultater med de andre					
	Jeg lytter aktivt og spørger til de andres trivsel					
	Jeg siger "tak" for selv små bidrag					
	Total for delfaktor					
Kommunikation & information	Jeg deler i god tid vigtig information med de andre					
	Jeg lytter uden at afbryde					
	Jeg opsummerer altid vores aftaler for at sikre, at vi alle er enige					
	Jeg tilpasser den måde, jeg kommunikerer på til modtageren					
	Jeg tjekker, om mine budskaber er korrekt forstået					
	Total for delfaktor					
	Læg pointene sammen for de ovenstående delfaktorer					

Analyse for samarbejdsvilje

		1	2	3	4	5
		Aldrig / Meget uenig	Sjældent / Uenig	Nogle gange	Tit / Enig	Altid / Meget enig
Konfliktforebyggelse & respekt	Jeg tager fat i uenigheder, før de vokser til konflikter					
	Jeg søger løsninger, hvor alle parter vinder noget					
	Jeg sikrer, at diskussioner er faktuelle frem for personlige					
	Jeg søger at mægle retfærdigt mellem uenige kolleger					
	Jeg undgår at være med i sladder og rygter					
	Total for delfaktor					
Fælles mål & prioritering	Jeg kan huske og fortælle andre om gruppens vigtigste mål					
	Jeg prioriterer opgaver, der understøtter de fælles mål					
	Jeg tilpasser mine mål, så de passer til den retning, hele gruppen har					
	Når der opstår uenigheder om mål, italesætter jeg det hurtigt					
	Jeg fejrer vores fælles fremskridt fremfor kun at fokusere på mine egne					
	Total for delfaktor					
Lærings- & udviklingsmiljø	Jeg beder om feedback på mit arbejde					
	Jeg deler læring fra både mine succeser og mine fejllantagelser					
	For at forbedre arbejdsgange kommer jeg med ændringsforslag					
	Jeg deler min viden og erfaring for at støtte de andres faglige udvikling					
	Jeg opfordrer til, at vi afsætter tid til fælles refleksion					
	Total for delfaktor					
Læg pointene sammen for de ovenstående delfaktorer						
Total sum for side 4 og 5						

Score og fortolkning:

125-150 point = Høj

Høj samarbejdsvillighed – du er en kulturbærer.

Dit resultat viser, at du er kulturbærer. Andre kan trække på din adfærd, fordi den skaber fremdrift og god stemning. Når du deler erfaringer – som hvordan en klar dagsorden forkorter møder, eller hvordan åben ros dæmper konflikter – giver du gruppen konkrete billeder på god praksis.

Inviter de andre med ind bag kulissen og vis, hvad du gør og hvorfor. Deres feedback vil både bekræfte dine styrker og inspirere til nye måder, de andre kan bruge dem. Overvej at tage styringen i et tværgående projekt; det lader din samarbejdsstil sprede sig som ringe i vandet og forankrer den som fælles norm og er aldrig blot et kendetegn for din person.

95-124 = Mellem

Mellem – du gør det godt, med plads til forbedring.

Dit resultat viser, at du allerede bidrager positivt i gruppen, der er dog lommer, hvor samarbejdet kan glide lettere. Begynd med at se på den lavest scorende delfaktor – her har en justering størst effekt. Find en sparringspartner, du har tillid til, og tal kort sammen en gang om ugen om, hvad der bevæger sig fremad, og hvor der stadig er knaster.

Afslut ugen med et par minutters eftertanke: Hvilke konkrete situationer fungerede? Hvilke gjorde ikke og hvorfor? Du kan med fordel bruge MenneskeKenderens skema "refleksion over ugen": <https://salgspiloterne.dk/menneskekenderen-tools/refleksion-over-ugen>.

Tag denne analyse igen om 8 uger og se, om tallene bekræfter din fornemmelse af fremskridt.

30-94 point = Lav

Lav score – Risiko for at hæmme samarbejdet.

Din adfærd spænder ben for samarbejdet på flere områder, måske uden du selv bemærker det. Erkend din del af ansvaret, og beslut om du aktivt vil være en del af et forbedret samarbejde.

Hvis du oprigtigt ønsker at være en aktiv del af samarbejdet, så vælg ét adfærdsmål ad gangen, for eksempel at sige "tak" dagligt eller at dele dagsordner på forhånd, så en tidlig succes kan skabe tro på processen. Små fremskridt, fejret åbent, kan hurtigt opbygge ny tillid og vise kollegerne, at du er i bevægelse. Tag analysen igen om 8 uger og se, om tallene kan bekræfte din indsats.

Resultatet for samarbejdsvilje

Analysen er lavet af MenneskeKenderen i forbindelse med foredraget og workshoppen *"Styrk trivslen - samarbejdets psykologi"*, se mere på www.styrk-trivslen.dk.

Kilder og referencer:

Edmondson, A. C., 'Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams', *Administrative Science Quarterly*, 44 (1999), 350–383.

Bromberg-Martin, E. S., Matsumoto, M. & Hikosaka, O., 'Dopamine in Motivational Control: Rewarding, Aversive, and Alerting', *Neuron*, 68 (2010), 815–834.

Porath, C. L. & Spreitzer, G. M., 'Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation and Theoretical Refinement', *Journal of Organizational Behavior*, 33 (2012), 250–275.

Cullati, S., Bochatay, N., Maître, F. et al., 'When Team Conflicts Threaten Quality of Care: A Study of Health-Care Professionals' Experiences and Perceptions', *PLOS ONE*, 14 (2019), e0210155.

Baer, M. & Frese, M., 'Innovation Is Not Enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations and Firm Performance', *Journal of Organizational Behavior*, 24 (2003), 45–68.

Kleine, A. K., Rudolph, C. W. & Zacher, H., 'Thriving at Work: A Meta-Analysis', *Journal of Organizational Behavior*, 40 (2019), 273–299.