

Ledarskap i samverkan

**– att utveckla och leda
gränsöverskridande team**

Susanna Bihari Axelsson

PhD, universitetslektor



Team

“Ett fåtal individer med kompletterande kunskaper och färdigheter som drivs av ett gemensamt syfte, mål och arbetssätt, för vilket de håller sig själva ömsesidigt ansvariga”.

(Katzenbach & Smith, 1993)



Team som organisatoriskt fenomen

- Team kan vara effektiva, men även ineffektiva att lösa en uppgift.
- Team kan öka motivation och arbetstillfredsställelse, men kan även vara besvärliga och tidskrävande.
- Team kan vara nödvändiga för att överskrida organisatoriska och professionella gränser.



Multidisciplinärt team

En liten grupp människor,
ofta från olika professioner,
som arbetar tillsammans över
formella organisatoriska gränser
för att ge service till en viss
grupp av patienter eller klienter.

(efter Øvretveit, 1993)



Stadier i **TEAMUTVECKLING**

“Forming”

Etablering av teamet.

“Storming”

Oenighet och intressekonflikter.

“Norming”

Förtroende- och kulturskapande.

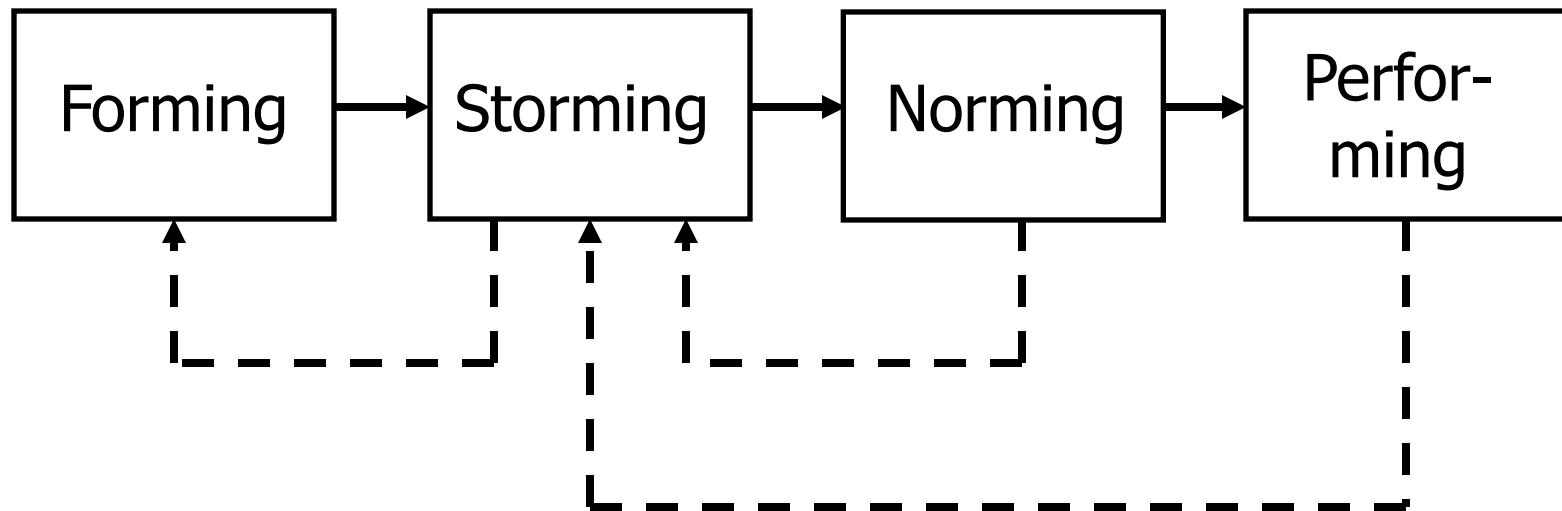
“Performing”

Samarbete och problemlösning.



Stadier i TEAMUTVECKLING

(efter Tuckman, 1965)

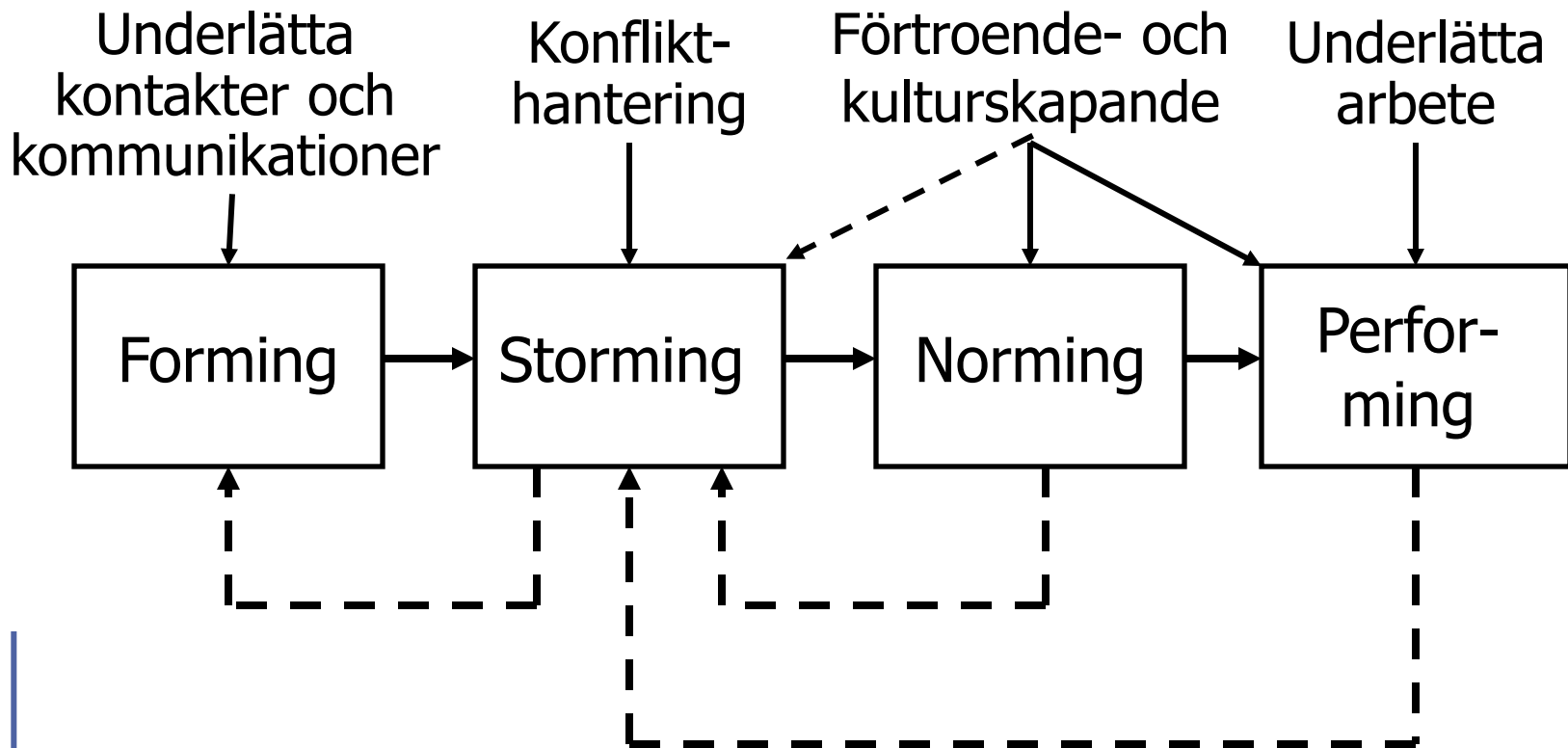


Teamledarskap

- **Ordförande:** vald för en viss period eller roterande under kortare perioder mellan deltagarna.
- **Samordnare:** utnämnd av de organisationer som är inblandade.
- **Teamledare:** fullt ansvarig chef eller ledare för verksamheten.



Att leda TEAMUTVECKLING



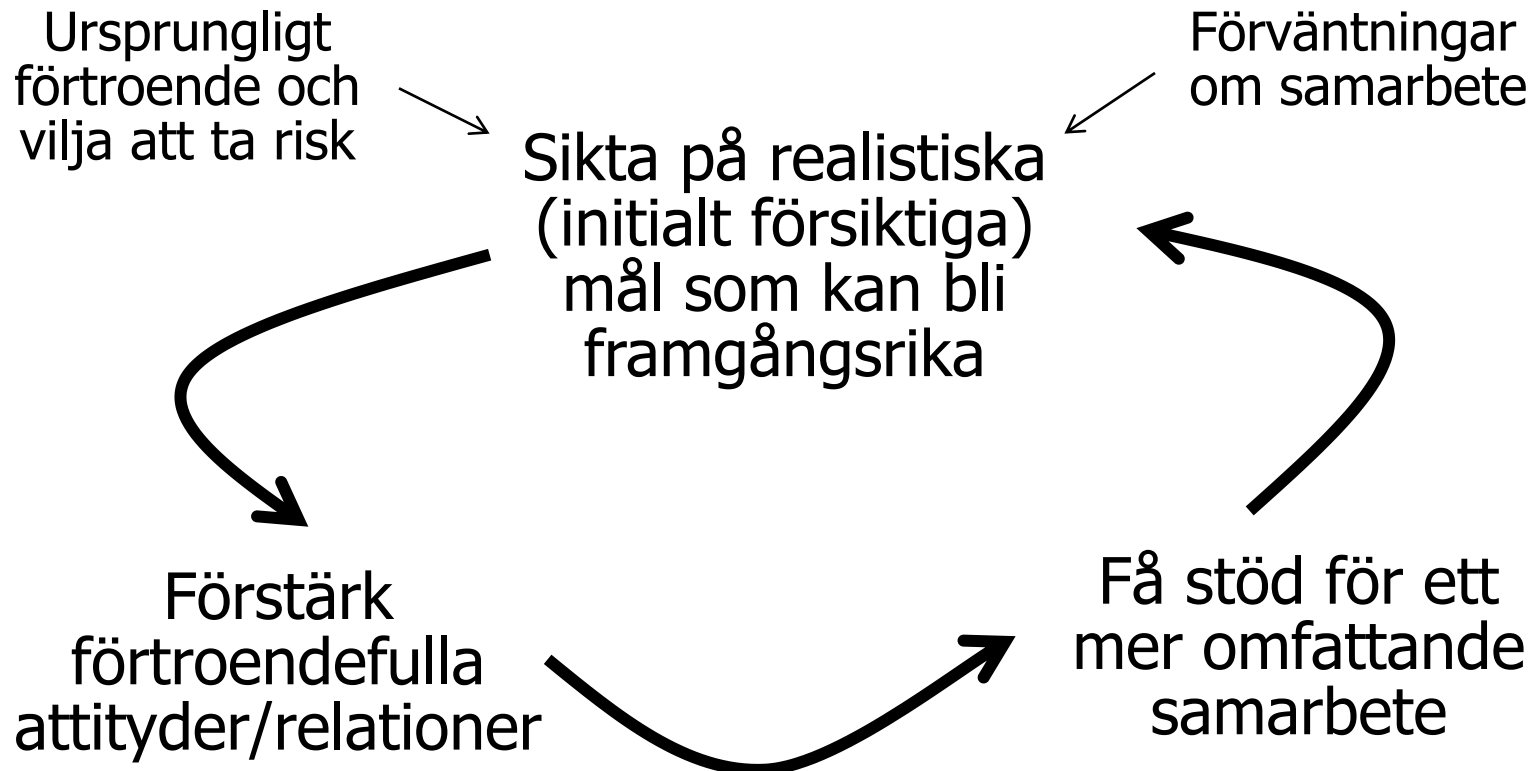
Att skapa förtroende

- Förtroende är ett sätt att hantera osäkerhet.
- Förtroende kräver en vilja att kommunicera i olika frågor.
- För att skapa förtroende är det nödvändigt att ta en risk (sårbarhet).
- Om ett förtroende återgäldas kan det bli en grund för samarbete.



Förtroendeskapande

(Vangen & Huxham, 2003)



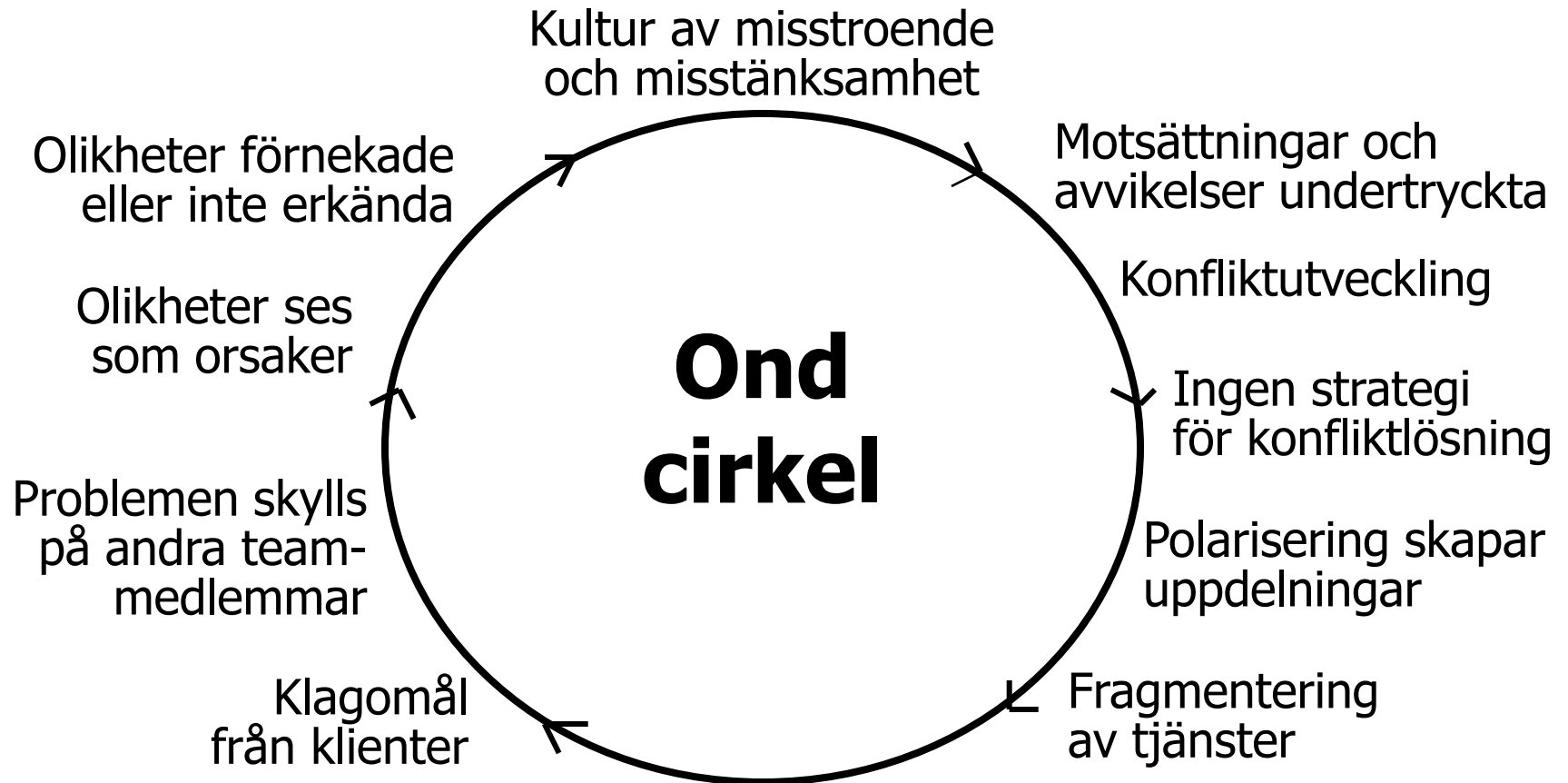
Utmaningar för teamledare

- Hantera konflikter mellan olika intressen, värderingar och kulturer.
- Hantera strukturer för samverkan och skillnader i makt och inflytande.
- Hantera olika risker och sårbarheter i samarbete/samverkan.
- Hantera situationer där det råder brist på förtroende, samt bygga upp och stödja förtroende om möjligt.



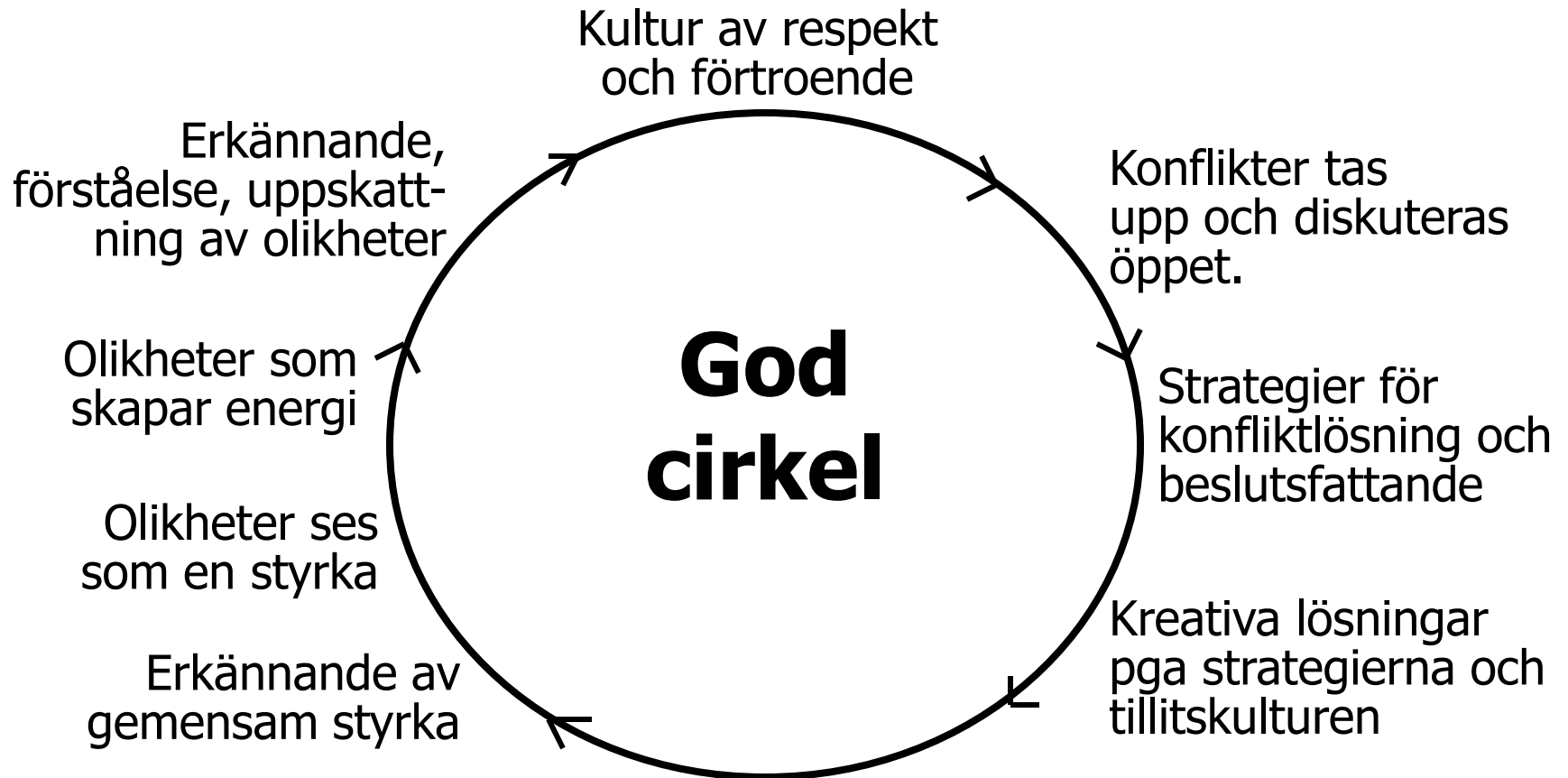
Teamutveckling

(Øvretveit, 1995)



Teamutveckling

(Øvretveit, 1995)



Lärdomar

- Det krävs ett bredare synsätt på individers behov av hjälp och stöd (helhetssyn).
- Kunskaper om inblandade professioners och myndigheters kompetens och uppdrag.
- Förmåga att se den egna professionen och myndigheten i relation till andra.
- En vilja att kompromissa och ge upp delar av det egna reviret till förmån för bättre helhetslösningar (altruism).

