

Ledergruppens relationelle kontrakt

METODE
1a

Formålet med metoden er at have en dialog om, hvordan I i ledelsesgruppen gerne vil samarbejde. Ved at anvende metoden vil I få udarbejdet en række konkrete aftaler for samarbejdet.

Hvordan vil I håndtere det, når I bliver uenige om noget vigtigt? Hvad gør I, når en aftale ikke bliver overholdt eller hvis en af jer hører kritik om en anden fra patienter eller personale?

I kan med fordel udvide eller ændre i ledergruppens relationelle kontrakt i relation til temaer og problemstillinger, der er særligt relevante for jer

Forberedelse

Alle udfylder **ledergruppens relationelle kontrakt** med stikord hjemmefra. Tænk også gerne over situationer ift. punkterne - både hvor I kunne have gjort det bedre som ledergruppe, og hvor I har gjort det godt. De erfaringer kan I bruge som input i drøftelsen af hvert enkelt punkt i skabelonen.

Møde i ledergruppen (ca. 1-2 timer)

Gennemgå punkterne i skabelonen ét ad gangen.

Tag runder så alle bliver hørt med deres perspektiv, inden I starter den fælles drøftelse.

Lav et dokument med udgangspunkt i skabelonen og skriv jeres aftaler ind i det, så I får jeres egen relationelle kontrakt i klinikken. I kan tilføje flere punkter, hvis I har brug for det. Det centrale er, at alle bliver hørt ved hvert punkt og at den aftale I skriver ned, er en fælles aftale, som alle kan nikke ja til.



Efter mødet

Vi anbefaler, at I bruger **ledergruppens relationelle kontrakt** som et refleksions- og evalueringsværktøj på jeres ledermøder. Det kan med fordel sættes i system, så I aftaler at gøre det fokuseret fx en gang i kvartalet eller hvert halve år. Forbered jer hver især hjemmefra på de enkelte punkter og tag runder på mødet, så alle bliver hørt, inden I drøfter, hvad I evt. skal gøre anderledes, og om der skal korrigeres noget i den relationelle kontrakt.

Ledergruppens relationelle kontrakt kan også tages frem, når I har brug for at tale om ledelsessamarbejdet, og kontrakten vil således fungere som et sæt 'leveregler', der understøtter og beskytter jeres ledelsesgrundlag i ledergruppen (se tema 1 Et fælles ledelsesgrundlag – hjælper jer til at få en tydelig ledelse)

Ledergruppens relationelle kontrakt kan desuden med fordel bruges som en måde at afstemme forventninger og skabe fælleshed i ledergruppen i opstarten med en ny kompagnon: Gennemfør forberedelsen og mødet i ledergruppen sammen med den (potentielle) nye kompagnon. Det vil hjælpe jer til at tydeliggøre, hvordan I hver især tænker om ledelsessamarbejdet og hvilke forventninger, der er til (kommende) kompagnoner.



Ledergruppens relationelle kontrakt

METODE
1b

Hvis...	... håndterer vi det således:
... vi bliver uenige om noget vigtigt	
... en af kompagnonerne bliver irriteret/vred/ked af det som følge af noget (en af) de andre kompagnoner gør/ikke gør	
... en indgået aftale ikke overholdes	
... en af kompagnonerne oplever et problem, men de andre ikke gør	
... en af kompagnonerne hører kritik af de andre kompagnoner fra medarbejderne	
... en kompagnon føler sig arbejdsmæssigt belastet	
... en kompagnon bliver langtidssygemeldt eller er syg længe	

Når vi træffer vigtige beslutninger,
skal følgende kriterier være opfyldt:

For at holde vores indbyrdes relationer
robuste og bæredygtige vil vi:

For at sikre, at vi løbende forholder os til det
vigtige i vores arbejde og samarbejde, vil vi: