

Ledergruppens relationelle kontrakt

METODE

1

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 til første møde

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.