

## Samarbejdskultur

Samarbejdet er herligt når det går godt og virker energiskabende, fx ved at vi skaber ny energi og genererer nye ideer og synsvinkler gennem samarbejdet med andre. Omvendt kan det opleves som enerverende og udmarvende, når det er svært at håndtere uoverensstemmelser, og når vi oplever at samarbejdet ikke fungerer.

Som frivillig skal det give mening at deltage i Stafet For Livet. Sagen vi kæmper for naturligvis meget vigtig, men samtidig ved vi også, at mødet med og samarbejdet med andre frivillige har stor betydning for lysten til at være frivillig. Når vi som frivillige beslutter os for at indgå i et samarbejde, møder vi nye mennesker, vi lærer af hinanden og vi bliver medskabere af det fællesskab og den kultur vi vælger at gå ind i.

Stafet for livet er et stort projekt, der involverer mange frivillige, meget ofte 40-50 stykker i planlægningsfasen og yderligere 40-50 frivillige det døgn hvor Stafetten afvikles. De frivillige er typisk en blanding af nye og erfarne frivillige, ligesom det typiske er, at der løbende kommer nye frivillige med i processen frem mod stafetten. I Stafet for livet er samarbejdet et "must" for at vi kan lykkes med projektet. Derfor er det vigtigt at vi også har fokus på samarbejdet, som fundament både for en god oplevelse som frivillig og som fundament for et godt resultat. Dermed bliver det også vigtigt at vi løbende søger at forbedre vores måde at arbejde sammen og udvikler vores samarbejdskultur.

Oftentimes er samarbejdskultur noget der ikke er nedskrevet og mere noget som fornemmes af de frivillige, der har deltaget i Stafetten i et stykke tid. Det er samtidig et bredt begreb, det ikke lader sig gøre at lave en fyldestgørende beskrivelse af. Vi anbefaler imidlertid, at stafetten drøfter og når til enighed om vigtige områder i samarbejdskulturen, skriver det ned og deler det med hinanden for at sikre en fælles forståelse. Det gør det nemmere at introducere nye til samarbejdet, forebygger konflikter og skaber et grundlag der kan tages op til drøftelse efter behov.

Spørgsmål som: Hvordan samarbejder vi med hinanden? og hvordan kommunikerer vi med hinanden før- under- og efter vores møder? Er svar eller traditioner der kalder på en fælles forståelse og derfor også traditioner der er vigtige at have nedskrevet. Derved fastholdes traditioner der virker for stafetten, det er en vej til at undgå misforståelser det bliver et grundlag hvorfra Stafetten løbende kan udvikle fællesskabet og dermed samarbejdskulturen.

Formålet med nedenstående idékatalog er ikke at præsentere et forslag til en udtømmende beskrivelse for en samarbejdskultur. Idékataloget er ment som en inspiration til at I kan udforme traditioner for jeres egen samarbejdskultur:

### **Idékatalog til samarbejdskultur**

#### **..... I forhold til samarbejdstraditioner**

- Vi tilstræber at det frivillige arbejde er meningsgivende for de frivillige
- Vi har fokus på at det bliver en god oplevelse at være frivillig i Stafet For Livet
- Vi bestræber os på at finde de rigtige frivillige til de rigtige poster
- Vi har fokus på ledelse og samarbejde i styregruppen

- Vi leder vores stafetter som en bevægelse mod kræft
- Vi anskuer tovholderne som frivilligledere
- Vi arbejder aktivt med at sætte mål for og udvikle stafetten
- Vi anerkender og har respekt for hinanden
- Vi giver hinanden konstruktiv feedback
- Vi vil gerne have det sjovt sammen!
- Vi fejrer vores succeser og arbejder aktivt med at forbedre vores indsats ud fra de tilbagemeldinger evalueringerne giver os
- Vi holder en julefrokost

#### ..... i forhold til traditioner for kommunikation -

##### *før møderne:*

- Der foreligger en klar dagsorden inden mødet.
- Dagsorden sendes ud på mail til deltagerne ca. 5-7 dage før mødet, så man har mulighed for at komme med punkter til dagsordenen
- Eventuelle dokumenter der skal læses inden mødet vedhæftes dagsordenen

#### ..... I forhold til traditioner for kommunikation -

##### *under møderne:*

- Vi bruger indledningsvis ca. 1 min på at vi hver især deler om hvad der optager os lige nu i forhold til stafetten
- Vi sætter tid af til introduktion af nye i gruppen
- Vi accepterer forskelligheder og udviser respekt for hinanden
- Vores møder har en mødeleder og en referent
- Vi har fastlagt en fast tidsramme for start- og sluttidspunkt for møderne
- Møderne foregår i en hyggelig og afslappet stemning
- Vi aftaler en plan for mødedatoer og tidspunkter
- Faste punkter på dagsordenen er:
  - Kort opfølgning på referat fra sidste møde
  - Status på tid og økonomi
  - Status fra arbejdsgrupperne
  - Status fra styregruppen
- Punkterne i dagsordenen angiver hvem der indleder om det pågældende punkt
- Er du tovholder og forhindret i at deltage i styregruppemøde forsøger du at sende en afløser

#### .... I forhold til traditioner for kommunikation -

##### *mellem møderne:*

- Efter mødet gøres referatet tilgængeligt på [www.frivillig.dk](http://www.frivillig.dk)
- Eventuelle personfølsomme oplysninger offentliggøres ikke og holdes i et internt referat
- Referatet refererer til dagsordenens punkter og angiver deadlines og ansvarlige for opgaver, hvor der er truffet beslutninger
- Kommunikation mellem møderne foregår på følgende vis:
- Intern kommunikation – via mailkorrespondance eller grupper på Facebook?
- Kommunikation til de frivillige – via [www.frivillig.dk](http://www.frivillig.dk)?
- Kommunikation til offentligheden – via Facebook, Twitter og Instagram?
- Det er mødelederens ret at følge op på referatet mellem møderne

- Evaluering af samarbejdskulturen foregår løbende, men tages som minimum op til gennemgang i styregruppen i forbindelse med ny stafetsæson.