

Så skapar du en robust och hållbar samarbetskultur



Stämningen i arbetsgruppen är ... okej, men något skaver. Idéer når aldrig riktigt upp till ytan, konflikter ligger och småputtrar och energin är inte på topp. Det är inget dramatiskt – men du vet att det här inte är hållbart i längden.

Känner du igen dig? Du är långt ifrån ensam. Många chefer brottas med frågan om hur de ska skapa en samarbetskultur där människor samarbetar, utvecklas och växer – utan att fastna i frustration, tystnad eller otydlighet.

Men låt oss börja i rätt ände. Vad är egentligen en bra samarbetskultur? Och hur gör du för att bygga en sådan?

Vad är en hållbar och robust samarbetskultur?

En hållbar och robust kultur är inte bara "trevlig att ha" – den är en avgörande faktor för hur väl organisationen lyckas. Forskning visar gång på gång att arbetsplatser med hög grad av psykologisk trygghet, gemensamma mål och öppen kommunikation presterar bättre, är mer innovativa och har lägre personalomsättning.

En bra samarbetskultur är en konkret verklighet där människor känner sig trygga nog att säga vad de tycker, där skav hanteras i stället för att sopas



under mattan, och där olikheter ses som en styrka. Det är en kultur som klarar påfrestningar – som pallar olika viljor, diskussioner och de där svåra frågorna kan adresseras.

Det handlar inte om att alltid vara överens eller att undvika konflikter. Tvärtom – en riktigt robust kultur uppmuntrar till öppna samtal, även när det känns obekvämt.

Fyra byggstenar i en hållbar kultur

En hållbar och robust samarbetskultur bygger på fyra nyckelfaktorer:

- **Gemensam riktning** – När alla förstår vad som ska åstadkommas tillsammans, vart gruppen är på väg och varför det är viktigt. Det skapar mening och fokus.
- **Delat ansvar** – När medlemmarna i ett team tar ansvar både för sina egna uppgifter och för gruppens gemensamma framgång. Det skapar en känsla av "vi tillsammans".
- **Psykologisk trygghet** – När det finns utrymme att dela idéer, göra misstag och ställa frågor utan rädsla för negativa konsekvenser. Det skapar trygghet och delaktighet.
- **Förmågan att hantera skav** – När friktion och konflikter hanteras tidigt och konstruktivt, i stället för att sopas under mattan. Det skapar tillit och förtroende.

Dessa byggstenar skapar en kultur som både är stabil och inspirerar till utveckling.

Så bygger ni en stark kultur

1. Börja med dig själv – men kom ihåg att ni gör det tillsammans

Som chef och ledare är du kulturbäraren nummer ett. Ditt agerande sätter tonen för hur andra betar sig. Frågar du efter andras idéer? Vågar du ta emot kritik med nyfikenhet? Är du öppen med dina misstag?

Men kultur är aldrig en enmansshow. Det är ett gemensamt ansvar där både du och dina medarbetare bidrar. Ledarskapet är viktigt, men det är även medarbetarskapet – att ge och ta emot feedback, att lyfta frågor som skaver och gemensamt bygga en trygg arbetsmiljö där alla trivs och utvecklas.



2. Skapa riktning genom delaktighet

Gemensam riktning är avgörande för att samarbete ska fungera. När alla förstår vart ni är på väg och varför det är viktigt, blir det lättare att hantera olika prioriteringar och skapa fokus. Nyckeln är delaktighet. Genom att involvera medarbetarna i att sätta mål och ramar, ökar både engagemang och förståelse:

- Vad ska vi uppnå tillsammans?
- Varför är det viktigt?
- Hur mäter vi att vi har nått våra mål alltså lyckas

Glöm inte heller att stanna upp och reflektera över samarbetet. Att metareflektera, där ni pratar om hur ni arbetar tillsammans och inte bara vad ni uppnår, hjälper teamet att utvecklas och bli ännu starkare.

3. Bygg forum för dialog och reflektion

För att skapa en stark samarbetskultur behöver det finnas forum där alla kan prata med varandra – inte om varandra. Regelbunden dialog och reflektion är avgörande för att lära av varandra och utveckla samarbetet. Är det kanske dags att se över hur era möten och samtal används för att stärka samarbetet?

Exempel:

- Avsätt tid på veckomöten för att lyfta vad som går bra och vad som kan förbättras.
- Genomför retrospektiv efter avslutade projekt och viktiga möten för att gemensamt dra lärdomar.
- Ha återkommande feedback-samtal, där ni tränar på att ge och ta emot feedback i en trygg miljö.

4. Hantera skav och olikfäktande direkt

Skav och friktion är naturliga delar av samarbetet – och kan bli en källa till utveckling om de hanteras rätt. Prata öppet om att skav är något som löses tillsammans, och ta tag i det tidigt för att undvika att små irritationer växer till större konflikter.

Nyckeln är att adressera skavet tydligt och konstruktivt. Som chef har du en avgörande roll i att skapa en kultur där svåra frågor hanteras fortlöpande. Genom att våga lyfta skav och olika uppfattningar i stället för att se mellan



fingrarna, visar du ett modigt ledarskap som bidrar till både trygghet och tillit i gruppen.

Ta stöd för att utveckla er samarbetskultur

En god samarbetskultur byggs inte på en dag. Den formas av små handlingar, av hur ni pratar med varandra, löser problem och firar framgångar.

Så ställ dig frågan: Vilken kultur vill vi skapa? Och vad kan vi göra idag för att ta ett steg i rätt riktning?

Behöver ni stöd på vägen? Vi på Lyhra hjälper dig att stärka din arbetsgrupp och bygga en hållbar kultur. Genom grupputveckling, workshopar, fokusgrupper och intervjuer kan vi utforska er samarbetskultur på djupet. Vi kan också bidra med konflikthantering och ge er verktyg för att hantera knäckfrågor där olika perspektiv möts.

Välkommen att höra av dig till oss på Lyhra så berättar vi mer.

Kontaktuppgifter:

kristina.vejbrink@lyhra.se, 0706-663474

www.lyhra.se

lyhra@lyhra.se