

---

# Organisationen som fundament for professionelle fællesskaber

Lotte Lüscher  
Cand. Psych.Aut, Phd  
24261611

**CLAVIS**  
ERHVERVSPSYKOLOGI



Børn og unge med særlige behov passer sjældent ind i de organisatoriske strukturer, vi skaber

**Problem:** Organisatoriske strukturer kommer i vejen for en helhedsorienteret hjælp

**Spørgsmål:** Hvad skal vi være særligt opmærksomme på, for at arbejde hen over disse barrierer?

**Svar:** Vi må udfordre grænser og i stedet arbejde med de menneskelige dynamikker der kommer på spil i samarbejdet



Typiske snubletråde og spændingsfelter i det tværgående samarbejde

# Vi bryder med "Organisatoriske grænsedragninger"

## Udløses

- Uklarheder
- Uorden
- Modsatrettede interesser
- Spændingsfelter





**Autoriseringsgrænser**



**Opgavegrænser**



**Interessevaretagelses-grænser**



**Identitetsgrænser**



# Autoriseringsgrænser

Beslutningskompetence?

Mandater?

Autorisering og positioneringer

# Opgavegrænser

Fælles opgave?

Din opgave og ansvar?

Opgaver skubbes rundt

Akuthed



# Interessevaretagelses-grænser

Lovgivning

Organisatoriske interesser

Tilhørsparadoks

Ressourcer





# Identitetsgrænser



## Drøftelse: Tal med sidemakkeren



Hvad oplever I som de væsentligste barrierer og udfordringer i det tværgående samarbejde – medtænk evt. de fire “grænsedragninger”



Organisatoriske grænser eksisterer kun,  
fordi vi siger de eksisterer!



A low-angle photograph of the Petronas Towers in Kuala Lumpur, Malaysia. The two towers are the central focus, with their distinctive tiered, cylindrical design and glass facades. A skybridge connects the two towers at a high level, supported by a large, dark, triangular steel structure. The sky is a pale, overcast grey. A semi-transparent white banner is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Når vi krydser grænser'.

Når vi krydser grænser





## Hvad får vi på spil i samarbejdet?

Naturvidenskabelige paradigmer

VS

Socialvidenskabelige paradigmer

Ressourcer

VS

Kvalitet i den enkelte sag

Specialistviden

VS

Afhængighed af helhedsindsats

Magt

VS

Afmagt

Kerneopgaver

VS

Randområde

For-forståelse af situationen: skolens  
problem

VS

Forforståelse: psykiatriens problem



Just because you are right,  
does not mean, I am wrong.  
You just haven't seen life  
from my side.





Når den brændende platform både nødvendiggør og umuliggør samskabelsesprocesser

Vi har brug for: Hurtighed/smidighed *og* langsomhed/tryghed



At bygge et samarbejde tager tid – Vi kan ikke først gå i gang, når vi mangler ”tag over hovedet”

# Fokus på samarbejdsprocessen

A man in a dark suit and white shirt is looking through a magnifying glass. He is wearing blue sunglasses. The background is a blurred industrial or construction site at night.

## Forebyggende ledelsesspor

- Opbygge kendskab og klarhed på tværs
- Nysgerrighed og mod som fælles dyder
- Skabe den nødvendige infrastruktur



# Det handler om at tage alvorren alvorligt



## At komme godt i gang

- Skabe klarhed over grænser og deres betydning - *sammen*
- Læse organisationen *sammen* – hvad kalder jeres vigtigste "wicked problems" på af indsatser – fra hver part
- Undersøge hvad der kan komme i vejen i samarbejdet – Tal om dem hvide elefant i rummet – de modsatrettede interesser

## Elefanten – inviter den indenfor

- Læs organisationen sammen: skab gensidig forståelse for de spændinger og uundgåelige modsatrettede interesser der er
- Adressér disse spændinger i dit eget arbejde – det er lige så vigtigt at arbejde med organisationens aktører som med barnet/den unge
- Tvivl på dig selv: Hvordan bidrager jeg selv til at skabe eller genskabe en fællesskabsorientering omkring barnet/den/de unge?





Sometimes, even if I stand in the middle of the room, no one acknowledges me.

