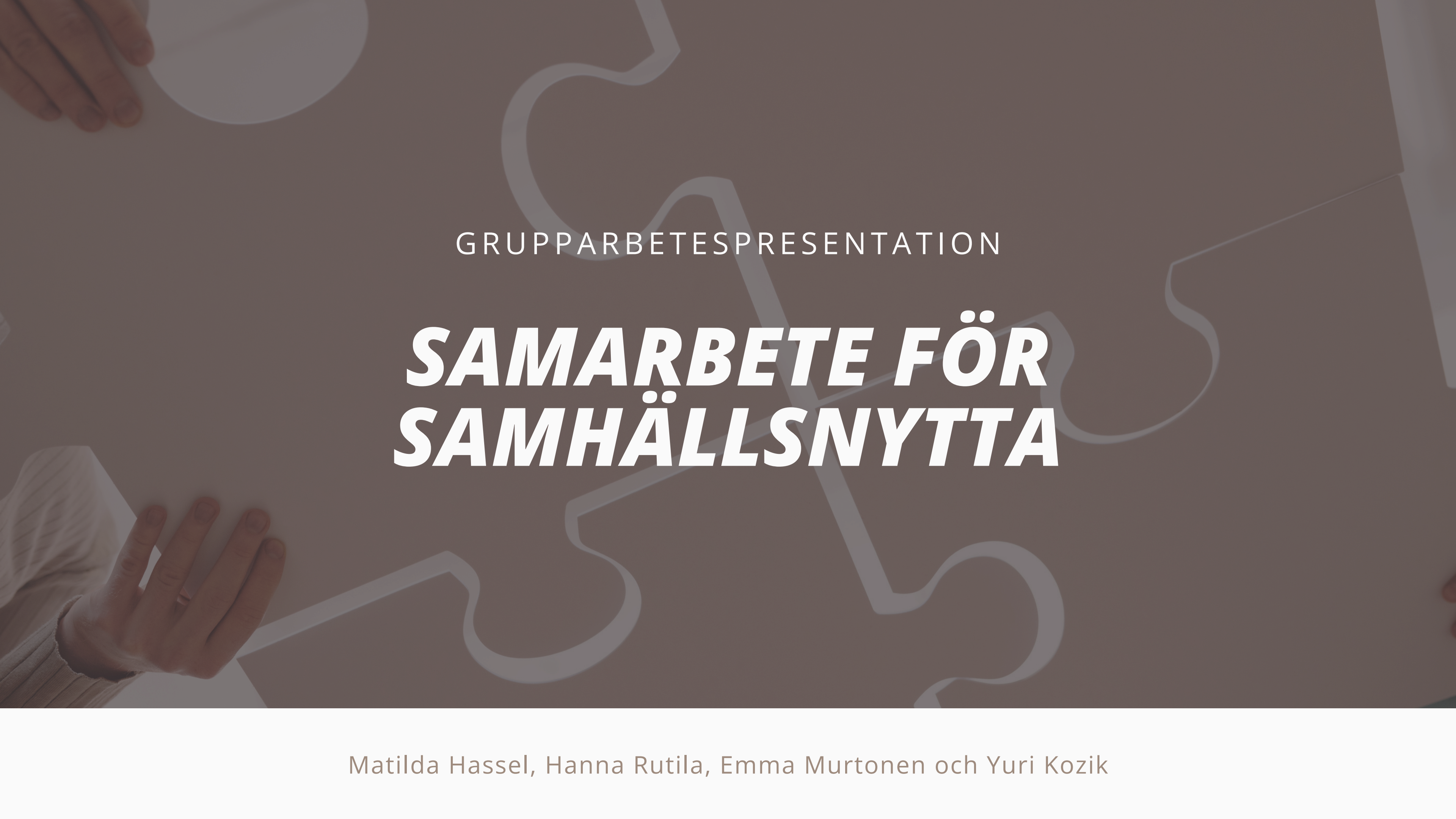




GRUPPARBETESPRESANTATION

SAMARBETE FÖR SAMHÄLLSNYTTA

Matilda Hassel, Hanna Rutila, Emma Murtonen och Yuri Kozik

HÄR BÖRJADE VI:

Från individnivå till nya samhällsstrukturer

TEORI OCH BAKGRUND

Hur har vi jobbat?



Intervjuguide för tydlighet

Totalt 8 intervjuer genomfördes



Sektorer:

- *Tredje sektorn*
- *Universitet*
- *Företag*
- *Förbund*
- *Offentliga sektorn*



Teori:

The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy (Journal of Management Studies)

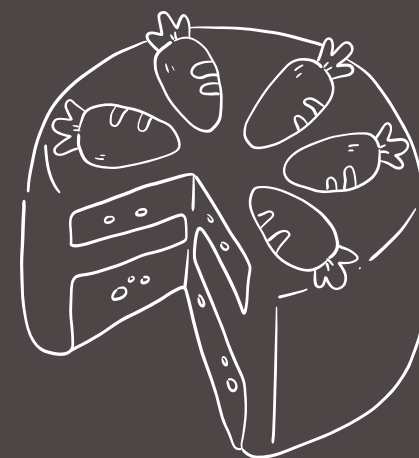
*Arbetsbok för Ledarskapsakademin
2025-2026, s. 83*

Samarbete börjar med problemet.

Processen från ett problem till tydlig samhällsnytta är lång.

För att uppnå ett tydligt och effektivt samarbete över organisationsgränser, som dessutom ger tydlig samhällsnytta, behövs flera moment:

1. Gemensamt problem
2. Gemensamt mål
3. Tydliga roller
4. Tillit
5. Handling
6. Effekt



Utöver dessa har flera lyft upp finansiering av dessa projekt som ett hinder för samarbete → alla är rädda att förlora sin del av kakan.





För att påbörja ett lyckat samarbete:

Ledarens “Do’s and dont’s”

Ledarens do's:

BYGGA STRUKTUR OCH RELATIONER

Ett fungerande ledarskap innebär:

Struktur:

- Tydliga roller
- Mandat
- Ansvar
- Finansiering
- Uppföljning

Relationer:

- Förtroende
- Lyssnande
- Transparens
- Personliga kontakter
- Förståelse (både för personer och för fältet)



VARFÖR SAMARBETEN FALLER

- Otydligt ansvar → “någon annan äger frågan”
- Egen agenda före det gemensamma målet
- Samarbete utan resurser eller mandat
- Rigida organisationsstrukturer
- Kortsiktiga politiska eller ekonomiska beslut
- Övrraskningar och bristande transparens
- Möten där vi presenterar *för* varandra istället för att lösa problem *med* varandra



Ledarens dont's:

Vem leder när ingen är chef över alla?

Att leda människor man inte bestämmer över

- Riktning - hålla fast vid det gemensamma målet
- Lyssnande - förstå olika perspektiv och logiker
- Tillit - skapa relationer mellan aktörerna
- Tydlighet - roller, mandat och förväntningar
- Flexibilitet - kunna ändra vägen utan att tappa målet
- Mod - hantera målkonflikter och svåra samtal



Från samarbete till samhällsnytta

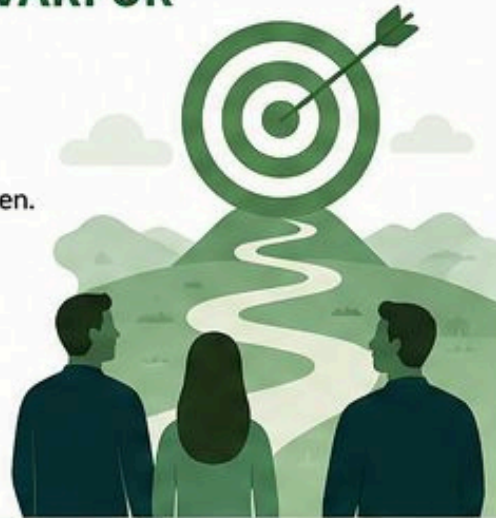
Från aktivitet till effekt

Fråga inte bara: Vad gjorde vi tillsammans?

Fråga: Vad förändrade vi tillsammans?

DO BÖRJA MED ETT GEMENSAMT VARFÖR

- Formulera ett tydligt gemensamt problem och mål.
- Sätt samhällsnyttan/klientens bästa före den egna organisationens intressen.
- Gör nytta konkret för alla parter.
- Säkerställ gemensam förståelse för vad vi vill åstadkomma – och varför.



LEDARSKAP: Skapa en gemensam riktning och håll fokus på varför, inte vem som äger frågan.

DO BYGG RELATIONER OCH TILLIT

- Lär känna andra organisationers uppdrag, verklighet och kompetens.
- Möt människor, inte bara funktioner och organisationer.
- Lyssna aktivt och visa genuin nyfikenhet.
- Skapa forum för dialog, reflektion och gemensamt lärande.
- Använd nätverk och personliga kontakter för långsiktighet.



LEDARSKAP: Tillit skapas inte genom organisationsscheman. Ledaren behöver vara närvarande, lyssnande och transparent.

DO SE OLIKHETER SOM EN RESURS

- Identifiera vad varje aktör kan bidra med.
- Kombinera olika perspektiv, kompetenser och resurser.
- Se samarbete som komplement – inte konkurrens.
- Försök förstå den andra partens logik även när ni tycker olika.



LEDARSKAP: Uppgiften är att få olika kompetenser att fungera tillsammans – inte att ha alla svar själv.

DO SKAPA TYDLIGA SPELREGLER

- Klargör roller, ansvar, mandat och förväntningar.
- Bestäm vem som fattar vilka beslut.
- Ha tydliga strukturer och avtal när samarbetet är större eller långsiktigt.
- Säkerställ stöd från ledningen och vid behov från politisk nivå.
- Följ upp om samarbetet leder till den förändring vi vill se.



LEDARSKAP: Skapa tillräcklig struktur för tydlighet – utan att kväva samarbetet.

DO BÖRJA KONKRET OCH LÄR UNDER VÄGEN

- Identifiera "low-hanging fruits".
- Börja med något konkret där vi kan skapa nytta tillsammans.
- Testa, utvärdera och justera.
- Skapa utrymme för reflektion och lärande.
- Våga vara flexibel när verkligheten förändras.



LEDARSKAP: Handlar om att hålla riktningen samtidigt som vi anpassar vägen.

DON'T VANLIGA FALLGROPAR



KÖR DITT EGET RACE

Utgå inte från att du/ni vet bäst. Se inte andra som konkurrenser. Låt inte den egna agendan dominera.



LÅT OTYDLIGHET ÄTA UPP SAMARBETET

Oklara roller, mandat, mål och ansvar skapar konflikter, dubbelarbete och beslut som fastnar.



BYGG SAMARBETET PÅ KORTSIKTIGHET

Låt inte kortsiktiga intressen, osäker finansiering eller personalomsättning underminera långsiktigheten.



FÖRVÄXLA AKTIVITET MED RESULTAT

Antal möten eller deltagare är inte detsamma som faktisk samhällsnytta och förändring.

SCARF-MODELLEN – PSYKOLOGISKA BYGGSTENAR I SAMARBETE



STATUS

Respektera olika kompetenser och bidrag.



CERTAINTY

Var tydliga med mål, roller, mandat och förändringar.



AUTONOMY

Ge aktörerna handlingsutrymme.



RELATEDNESS

Bygg relationer, tillit och psykologisk trygghet.



FAIRNESS

Var transparenta och rättvisa i beslut och resursfördelning.

♥ När dessa behov möts ökar motivation, engagemang och viljan att samarbeta.

GOTT SAMARBETE KRÄVER BÅDE...



TYDLIGHET

+



TILLIT

+



STRUKTUR

+



FLEXIBILITET

+



EGET MANDAT

+



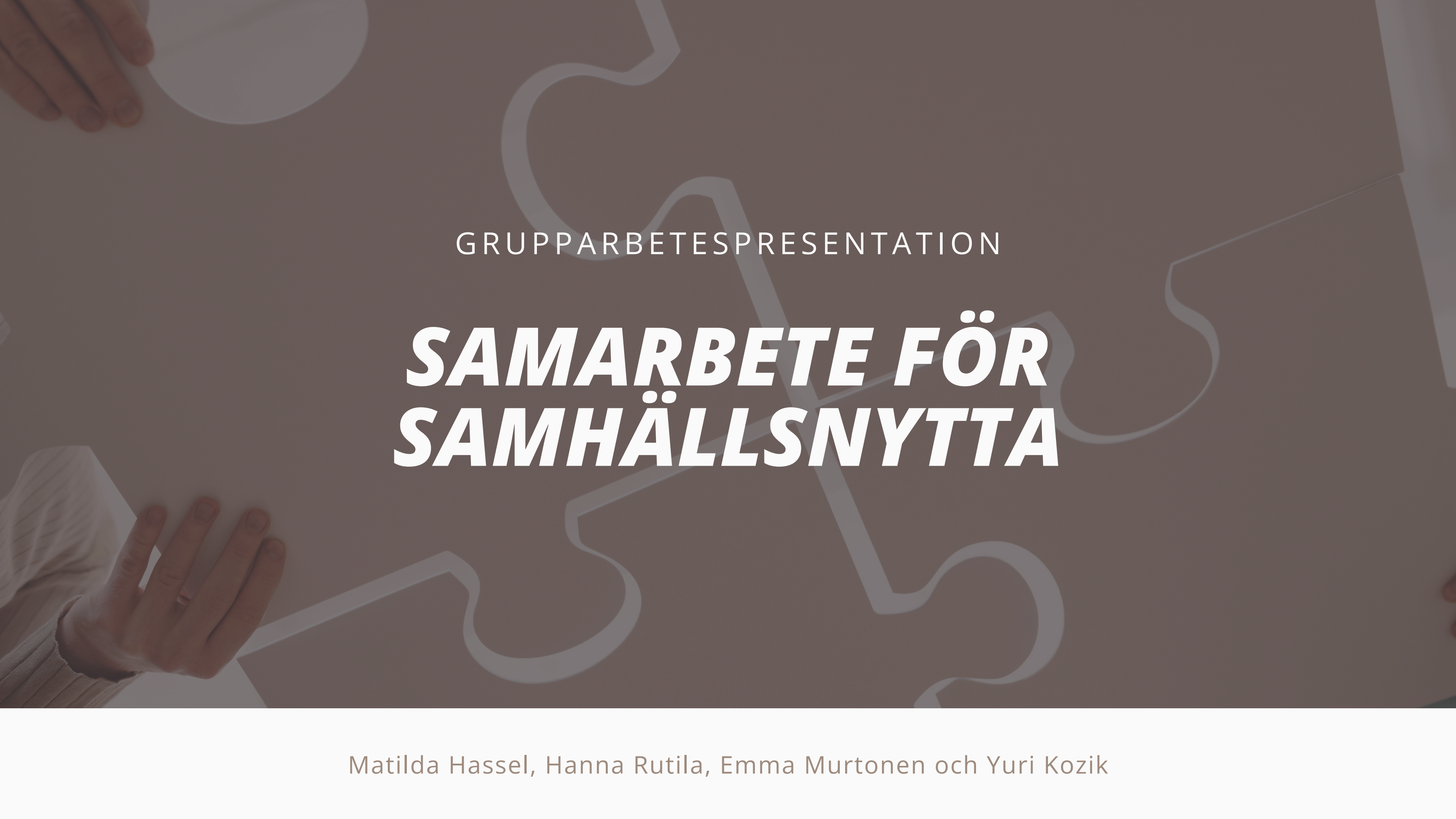
GEMENSAMT ANSVAR



LEDARSKAP ÄR ATT SKAPA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR MÄNNISKOR OCH ORGANISATIONER ATT LYCKAS TILLSAMMANS.

**“Ett misslyckat
samarbete kan ändå ha
gett ett resultat.”**

En insikt, förståelse eller
uppfattning för framtiden.



GRUPPARBETESPPRESENTATION

SAMARBETE FÖR SAMHÄLLSNYTTA

Matilda Hassel, Hanna Rutila, Emma Murtonen och Yuri Kozik