

NARZĘDZIA



Sposoby przezwycięzania trudności w partnerstwie

Problem	Symptom	Propozycje interwencji
Sprzeczne potrzeby członków partnerstwa	Instytucje, organizacje i przedstawiciele różnych grup społecznych kierują się własnymi priorytetami i są rzecznikami interesów podmiotów, które reprezentują. Chęć współpracy wydaje się jedynie pustą deklaracją, za którą nie idą wspólne działania.	Ujawnienie sprzecznych interesów, wspólna dyskusja na temat znalezienia płaszczyzny porozumienia.
Niejasne cele	Partnerzy nie wiedzą, czego się od nich oczekuje ani jaki jest sens wspólnych działań.	Wyjaśnienie intencji pomysłodawców partnerstwa oraz wspólne zdefiniowanie celu i określenie spodziewanych efektów pracy.
Nieokreślone role członków partnerstwa	Partnerzy nie mają świadomości, jaką rolę mają pełnić w partnerstwie, na czym polegają ich zadania i obowiązki.	Wspólna rozmowa wszystkich partnerów o tym, jak rozumieją swoje role, wspólny podział zadań i obowiązków.
Nieprawidłowości w zakresie podejmowania decyzji	Partnerstwo podejmuje właściwe decyzje, lecz w trybie niesatysfakcjonującym i niejasnym dla wszystkich członków partnerstwa.	Podejmowanie każdej decyzji według zasad ustalonych przez wszystkich partnerów i poprawienie komunikacji w partnerstwie. Równe traktowanie wszystkich członków partnerstwa.
Brak umiejętności budowania bezosobowych i bezstronnych relacji między członkami partnerstwa	Brak współpracy między poszczególnymi osobami reprezentującymi partnerów, konflikty personalne.	Wyjaśnienie problemów, ujawnienie prawdziwych źródeł konfliktu. Umożliwienie członkom partnerstwa konfrontacji wzajemnych oczekiwań i preferowanych metod pracy. Pozytywne wartościowanie istniejących różnic.
Niewłaściwy styl przywódczy	Przywództwo ma cechy tymczasowości, jest sprawowane niekonsekwentnie lub niemądrze.	Lider partnerstwa musi nauczyć się służebnej roli wobec pozostałych członków, przyjąć wspólną wizję partnerstwa będącą kompromisem wszystkich akcjonariuszy lub też zrzec się przywództwa na rzecz innego podmiotu.
Różna kultura organizacyjna	Współpraca partnerska nie udaje się z powodu nieprzestrzegania przez jednego z partnerów ustalonych zasad współpracy.	Udział w partnerstwie powinien być dla jego członków nie obowiązkiem, lecz przywilejem. Nie jesteśmy w stanie nikogo zmusić do współpracy. Jeśli ktoś nie identyfikuje się w pełni z celami partnerstwa i jego działaniami, nie wywiązuje się z podjętych zobowiązań, powinien zostać wykluczony z partnerstwa.

Brak zaufania w partnerstwie	Partnerstwo „nie gra do jednej bramki”. Jego członkowie nie są w stanie naprawdę zaangażować się w pracę.	Warto publicznie określić problem. Być może ujawnienie niełojalności partnerów pomoże zatrzymać proces utraty zaufania i naprawi wzajemne relacje.
Niska odporność na odmienne poglądy i interesy	Nieumiejętność zbiorowego dyskusowania nad różnymi celami, niechęć do kompromisów.	Warto szczerze porozmawiać, aby znaleźć przyczyny konfliktów i im przeciwdziałać, można zaproponować wspólny trening komunikacji ułatwiający osiągnięcie porozumienia.