

Statens  
Kunstfond

Godkendt på  
Statens Kunstfonds bestyrelses møde  
juni 2020

## Kodeks for udvalgsarbejdet i Statens Kunstfond

Kodekset har til formål at sætte ord på forventningerne til det ideelle, forpligtende samarbejde.

Derfor har bestyrelsen besluttet at fastsætte sit eget kodeks for udvalgsarbejde i Statens Kunstfond.

Kodekset fastsætter også nogle interne retningslinjer i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer og eventuelle samarbejdsproblemer eskaleres. Retningslinjerne beskriver, hvordan konflikter i disse tilfælde kan håndteres i Statens Kunstfond.

### **Kodeks: Vores forpligtende samarbejde**

- Vi ønsker en åben og fri dialog i udvalgsarbejdet. Holdninger skal høres, argumenter afprøves, meninger brydes og beslutninger tages.
- Vi bidrager alle til, at der er en tilfredsstillende proces, når vi sammen i udvalget fastlægger strategier og kriterier og enes om tilsagn eller afslag.
- Vi er opmærksomme på, at det også kan være en udfordrende proces, der kan tage tid, kræver tålmodighed og nødvendiggør kompromiser.
- Vi er enige om, at et forpligtende samarbejde i udvalget er afgørende, og det er nødvendigt, at alle medlemmer agerer kollegialt og konstruktivt.
- Vi ved, at det er et fælles ansvar, for udvalget skal tilstræbe enighed i sine afgørelser, og medlemmer skal efterfølgende i fællesskab støtte op om de truffe beslutninger.

## I tilfælde af samarbejdsproblemer

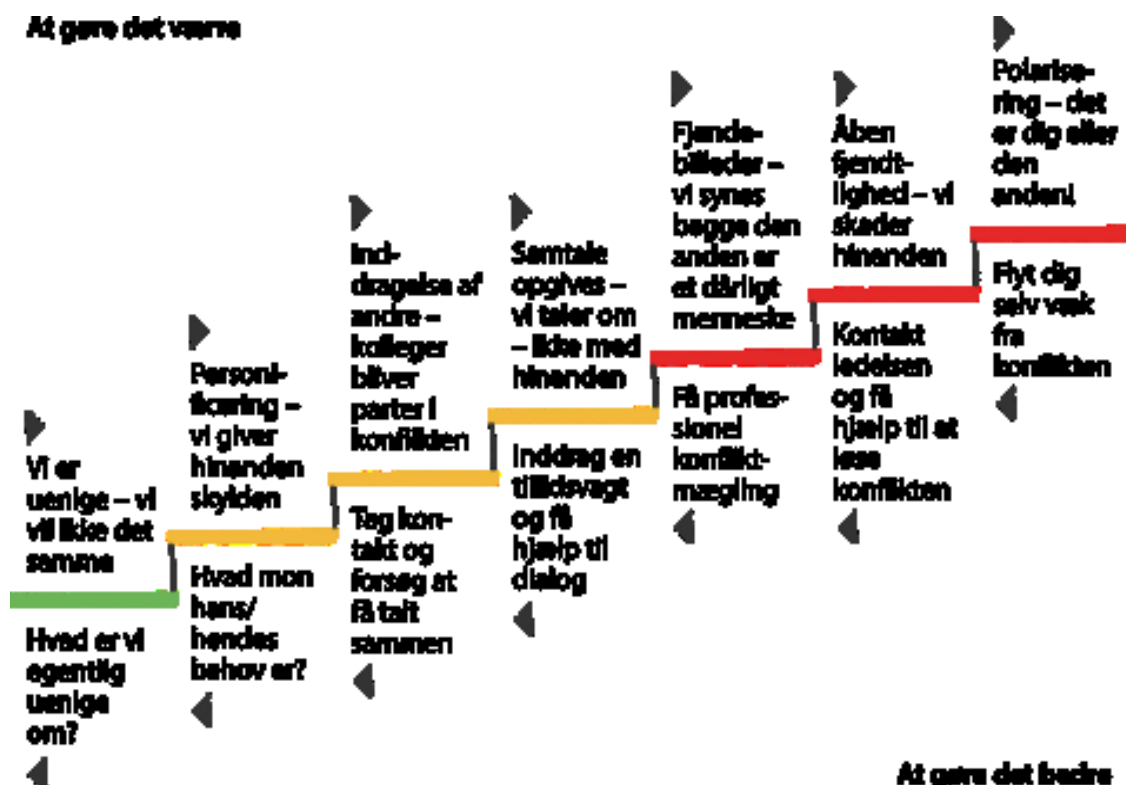
Der kan opstå samarbejdsproblemer i et udvalg.

Hvis det sker, er det værd for alle interessenter indledningsvis at spørge sig selv:

- Hvad er årsagen til samarbejdsproblemet? (person, proces og/eller prioriteringer)
- Har alle i udvalget samme oplevelse af samarbejdsproblemet?
- Har man i udvalget i tilstrækkelig grad mødt hinanden med respekt og anerkendelse af hinandens synspunkter?
- Hvad har man i udvalget gjort, for at mindske samarbejdsproblemerne?
- Hvad kunne man gøre fremover?

## Konflikttrappen

Konflikttrappen er et godt redskab for i udvalget at vurdere, hvordan en konflikt kan gribes an, hvis den opstår. Konflikttrappen beskriver, hvordan konflikter optrappes, og giver nogle ideer til, hvordan den kan nedtrappes:



## Vejledende retningslinjer for håndtering af konflikter i udvalg

Konflikt-niveau	Adfærd	Handling
1	Uklare processer og drøftelser, der vanskelig- og langsommeliggøre udvalgets arbejde	Udvalgslederen sikrer en mødevirksomhed, så medlemmerne agerer kollegialt og konstruktivt.
2	Oparbejdelse af konflikter i udvalget	Udvalgslederen drøfter taktik for konfliktnedtrapping med sekretariatet.  Konkrete samarbejdsproblemerne drøftes på et udvalgsmøde: Hvad er de forskellige oplevelse af, hvad der er sket? Der søges i fælleskab en løsning på, hvad der skal gøres anderledes fremover. Der lægges vægt på at styrke kommunikationen og relationen mellem udvalgets medlemmer.
3	Fastholdelse af konflikter i udvalget	Udvalgslederen beslutter taktik for konfliktnedtrapping med sekretariatet.  Udvalgslederen konkretiserer konflikten, kommer med forslag til nye processer i udvalget og udtrykker forventning om justeret adfærd.
4	Fastholdelse af og udvikling af nye konflikter i udvalget	Udvalget tilbydes proces med en mediator ude fra, som ikke er involveret i konflikten, og som hjælper med at sikre, at samtalen bliver god for alle parter.  Gensidige forventninger til det gode samarbejde i udvalget drøftes og fælles spilleregler aftales (skriftligt).
5	Eskalering af konflikter i udvalget	Bestyrelseslederen inddrages.  Bestyrelseslederen kan i dialog med relevant enhedschef beslutte at indstille til ministeren at et udvalgsmedlem afbeskikkes, hvis vedkommende vurderes til at være årsagen til de vedvarende og uløselige samarbejdsproblemer.