

# TEAMSAMARBEJDE I FORSKNINGSBASEREDE STARTUPS



OPEN  
ENTREPRENEURSHIP

**//** Den "akademisk-kommercielle kløft" kræver ikke kun kompromiser, men også forståelse og empati fra begge sider.

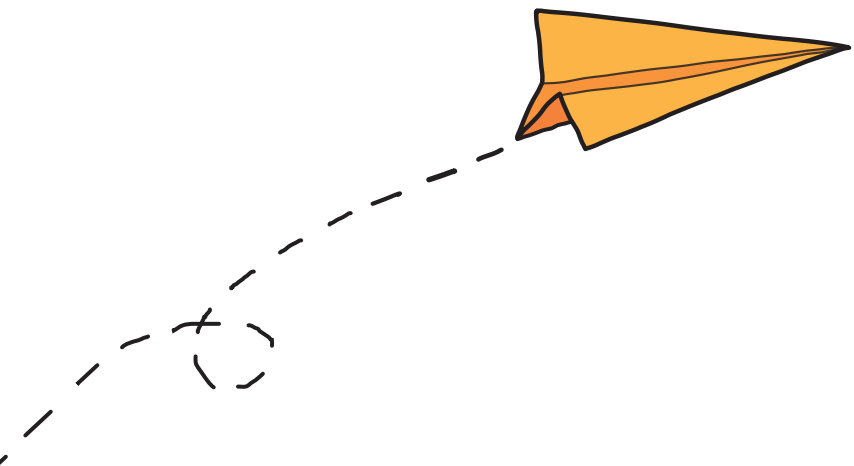
---

*Uddrag fra Bridging Mindsets, Calibrating Conversations*

# INDHOLDSFORTEGNELSE

---

Introduktion	5
Brobygning mellem akademiske og kommercielle tankegange	6
Teamsammensætning og dynamik	8
Cases	12
Udsagn om teamsamarbejde	14
Kommunikation og fælles forståelse	18
Konflikthåndtering og tillidsopbygning	20
Huskeliste	22



## KOLOFON

---

Grafisk design: Pernille Granath  
Illustration: Anja Weier Olesen  
Tekst: Di Ponti og David Erichsen  
2. oplag - 2025 ©

## INTRODUKTION

---

Teamdannelse er afgørende for succes i forskningsbaserede startups, men alligevel er det en af de dynamikker vi ved meget lidt om.

Det er baggrunden for, at Open Entrepreneurship i efteråret 2024 besluttede at se nærmere på, hvad der skal til, for at potentialet i velfungerende teams realiseres i forhold til etablering af forskningsbaserede startups.

Dette ved at finde gode eksempler på håndtering af konflikter, etablering af det gode samarbejde og hvordan velfungerende teams styrker forretningen.

Fokus har været på teams omkring startups både før og efter registrering af CVR, og har taget afsæt i Open Entrepreneurships (OE) forretningsenheder (business units) på universiteterne samt udvalgte startups, som OE arbejder og har arbejdet med. OE er et samarbejde på tværs af alle danske universiteter om at skabe forskningsbaserede startups ved blandt andet at hjælpe med etablering af de rette teams. Samarbejde i forskningsbaserede startups sker i tidligere faser i processen - fra identifikation af kommercielt potentiale til modning og registrering – og består typisk af mindre fastlagte teams end når virksomheder er etableret.

Konkret har vi lyttet til og samlet fælles læring fra forskere, entreprenører og business unit managere – altså ansatte på universiteterne der arbejder med teams i forskningsbaserede startups. Lokalt kaldes business unit managere for: forretningsudviklere, innovationspartnere, spinout-advisors, innovation & collaboration managers m.m. I denne folder bruges betegnelsen business unit manager.

En del af processen er også foregået som aktion-research, altså hvor der skabes forandring samtidig med at undersøgelsen prøver at belyse, hvad der skal til for at samarbejde i teams fungerer. Undersøgelsen indeholder også et element af kultur-undersøgelse, fordi forskere ofte har et andet verdenssyn end iværksættere, hvilket i sig selv giver et samspil, hvor der opstår muligheder og udfordringer.

Undersøgelsen er sammenfattet i *BRIDGING MINDSETS, CALIBRATING CONVERSATIONS - A Thematic Overview of Team Formation and Collaboration in Research-based Startups*, som er tilgængelig på [open-entrepreneurship.com/teamcollaboration](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)

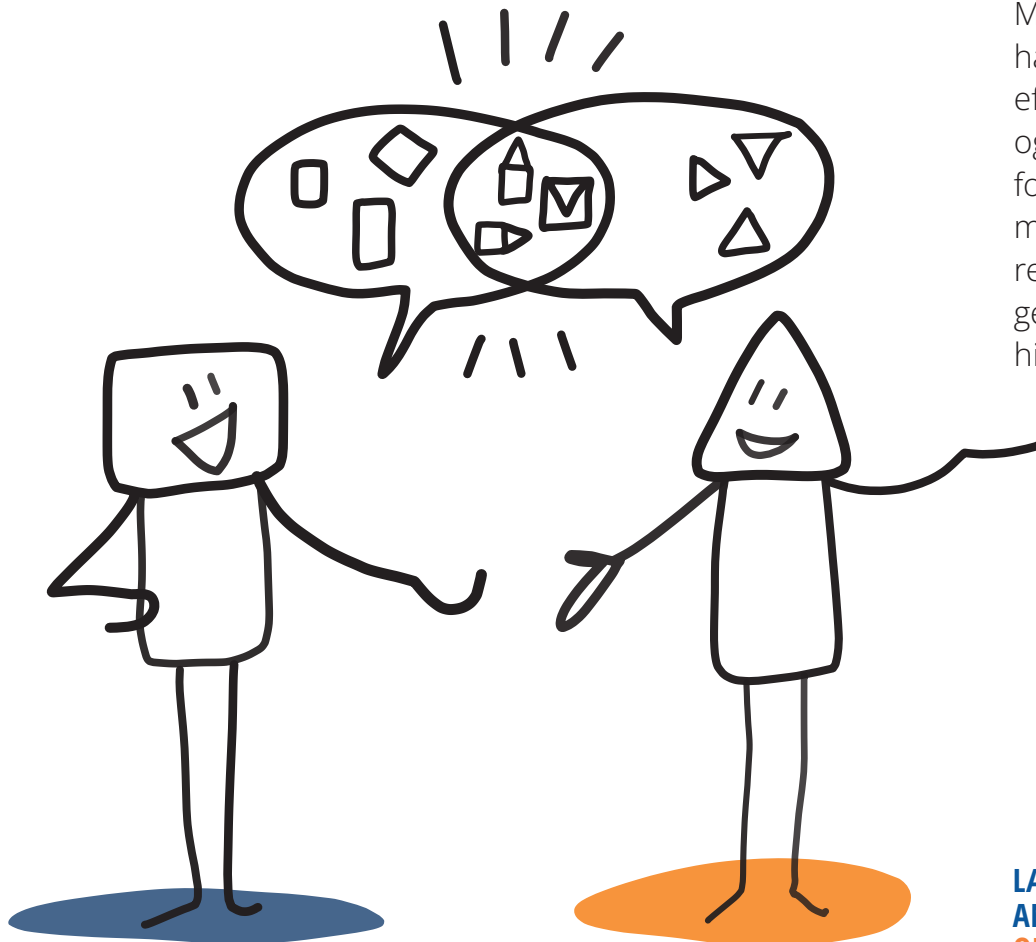
Formålet med denne folder er at fremhæve de vigtigste indsigter om teamsamarbejde i relation til forskningsbaserede startups i en lettere tilgængelig form, så disse nemmere kan indgå som værktøj og inspiration i det fremadrettede arbejde med at etablere de optimale teams – og sørge for at teamet har de bedste muligheder for at samarbejde og tackle udfordringer. Hvert afsnit afsluttes med spørgsmål til refleksion.

Undersøgelsen er udarbejdet af Di Ponti i samarbejde med David Erichsen.

God læselyst

# BROBYGNING

## MELLEM AKADEMISKE OG KOMMERCIELLE TANKEGANGE



Mens den akademiske verden vægter viden og grundighed, handler kommerciel succes ofte om fx markedsrelevans og effektivitet. Disse forskelle udspringer af forskellige arbejds- og incitamentsstrukturer, hvor academia lidt firkantet sagt fokuserer mest på langsigtede bidrag til vidensudvikling, mens erhvervslivet fokuserer mest på hurtige og målbare resultater. At bygge bro mellem disse to tankesæt kræver gensidig forståelse, kompromis og en vilje til at lære af hinanden.

LÆS MERE I KAPITLET; BRIDGING ACADEMIC  
AND COMMERCIAL MINDSETS PÅ  
[OPEN-ENTREPRENEURSHIP.COM/TEAMCOLLABORATION](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)



## HVAD SIGER FORSKNINGEN

Akademiske iværksættere mangler ofte kommercielle kompetencer, hvilket gør det svært at omsætte forskning til marked. Colombo & Piva (2008) i *"Strengths and Weaknesses of Academic Start-Ups: A Conceptual Model"* viser, at forskningsbaserede startups succes afhænger af stifterens erfaring og teamets sammensætning. Forskere fokuserer ofte på teknisk perfektion, mens markedsrelevans overses. På den anden side overser erhvervsfolk ofte, at videnskabeligt arbejde kræver tid og kan have værdi, selv uden hurtige resultater.



## INDSIGTER FRA INTERVIEWS

Interviews viser, at forskere, som indgår i et team omkring forskningsbaserede startups ofte oplever en stejl læringskurve, når de skal tilpasse sig kommercielle krav. Flere forskere påpegede, at det var udfordrende at navigere i forventningerne fra investorer samtidig med at bevare fokus på forskningens integritet. Fx fortalte en forsker, hvordan han blev udfordret i at udvikle en forretningsplan og opdagede, at hans akademiske tilgange ikke matchede markedets krav.

Mange finder værdi i en tålmodig mentorordning, der hjælper med at oversætte mellem de to verdener. En mentor beskrev processen som "at bygge et fælles sprog", hvor forskere og kommercielle partnere forstår og respekterer hinandens prioriteter. Flere nævnte også vigtigheden af regelmæssige workshops, der styrkede kommunikationen og øgede forståelsen for de forskellige roller i teamet. I OE regi opereres med en business unit manager fra universitet der arbejder for en kontinuerlig relation til forskeren og forskellige erhvervs-mentorer der involveres for at nå delmål undervejs.



## TAKEAWAYS

- GENSIDIG FORSTÅELSE MELLEM FORSKERE OG KOMMERCIELLE AKTØRER ER AFGØRENDE.
- MENTORER OG BUSINESS UNIT MANAGERE KAN HJÆLPE MED AT BYGGE BRO MELLEM FORSKELLIGE TANKESÆT.
- REGELMÆSSIG REFLEKSION OG DIALOG ER NØDVENDIG FOR FÆLLES FORSTÅELSE.

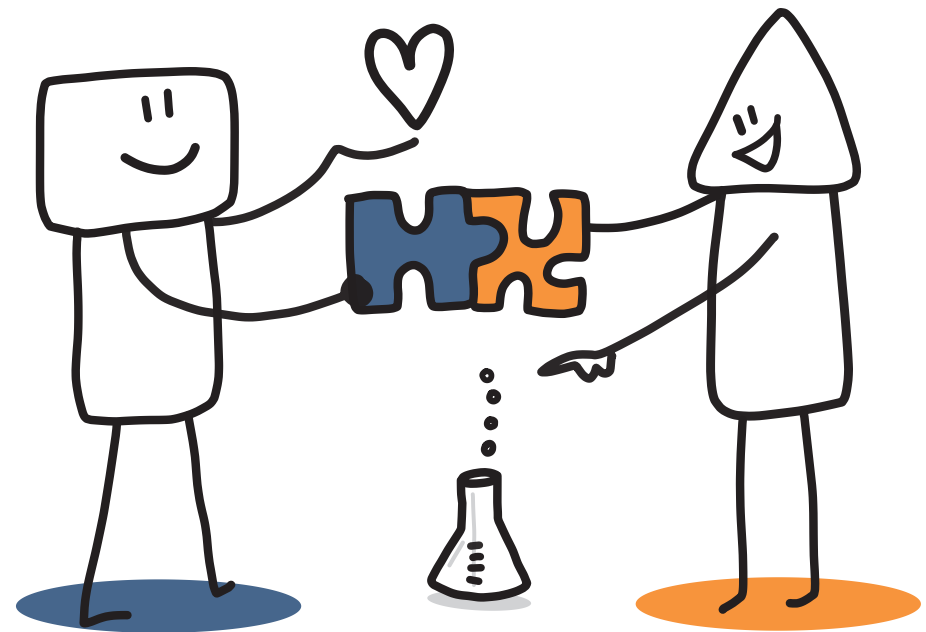
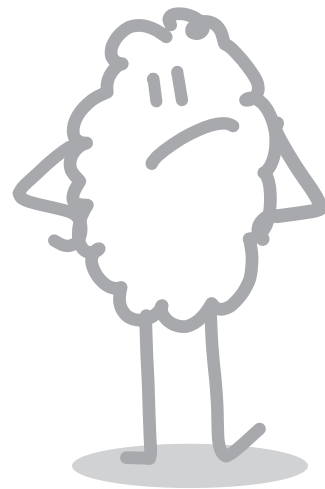
## SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- HVORDAN KAN VI BEDST SKABE FÆLLES FORSTÅELSE OG EJERSKAB MELLEM FORSKERE OG KOMMERCIELLE AKTØRER?
- HVILKE VÆRKTØJER KAN HJÆLPE FORSKERE MED AT TILPASSE SIG KOMMERCIELLE KRAV UDEN AT DE MISTER FORSKNINGSINTEGRITET?
- HVORDAN KAN MENTORER UNDERSTØTTE DET TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE?
- HVORDAN KAN DER SKABES BALANCE MELLEM AKADEMISKE OG KOMMERCIELLE TIDSFORSTÅELSER?

# TEAMSAMMENSÆTNING OG DYNAMIK

En ideel balance mellem diversitet og samhørighed er nøglen til teamets succes. Diversitet kan tilføje innovative perspektiver og kreative løsninger, mens samhørighed fremmer effektivitet og teamwork. Funktionel diversitet,

hvor forskellige faglige baggrunde kombineres, kan særligt styrke teamets evne til at navigere komplekse opgaver.



LÆS MERE I KAPITLET; TEAM COMPOSITION AND DYNAMICS PÅ  
[OPEN-ENTREPRENEURSHIP.COM/TEAMCOLLABORATION](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)





## HVAD SIGER FORSKNINGEN

Moderate niveauer af diversitet fremmer innovation, men kognitiv diversitet såsom forskelle i perspektiver kan skabe konflikter når dette ikke aktivt adresseres. Ifølge Tagliazucchi, Marchi and Balboni (2021) i "A nonlinear relationship between the team composition and performance in university spin-offs" præsterer teams bedst, når de opnår en balance mellem diversitet og samhørighed. Samtidig viser studier, at tillid og interpersonel kemi er afgørende for teamets effektivitet. Effektive teams investerer tid i at opbygge fælles mål og styrker deres sociale bånd gennem åben kommunikation



## INDSIGTER FRA INTERVIEWS

Flere interviewede påpegede, at kemi og kompatibilitet er lige så vigtigt som teknisk ekspertise. En forsker sagde: "Det er afgørende, at vi har tillid til hinanden – ellers bliver samarbejdet ikke holdbart."

En anden bemærkede, at timing og livssituationer ofte spiller en større rolle end specifikke kompetencer. Ydermere blev det nævnt, at en klar rollefordeling fra start kan minimere konflikter og styrke teamets sammenhængskraft. Teamsammensætningen ændrer sig i takt med, at projekter udvikler sig. Gennem samarbejde med studerende, business unit managere og nye teammedlemmer blev det påpeget, at det i sidste ende kræver personer, der både har de rette kompetencer og tager ansvar for handlinger. Der lægges vægt på praktisk udførelse fremfor rådgivning.



## TAKEAWAYS

- EN AKTIV BALANCERET DIVERSITET STYRKER TEAMETS PRÆSTATIONER.
- TILLID, KEMI OG KOMPATIBILITET ER LIGE SÅ VIGTIGE SOM FAGLIGE KOMPETENCER.
- TYDELIG ROLLEFORDELING STYRKER TEAMET.

## SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- HVORDAN KAN VI FINDE DE MENNESKER MED DE RETTE SKILLS OG DEN RETTE TIMING?
- HVILKE STRATEGIER KAN FREMME OPBYGNINGEN AF TILLID I TVÆRFAGLIGE TEAMS?
- HVORDAN SIKRER VI KLARE ROLLEFORDELINGER UDEN AT BEGRÆNSE KREATIVITETEN?
- HVORDAN KAN ROLLEFORDELING ÆNDRES MED TIDEN FOR AT SIKRE ET DYNAMISK SAMARBEJDE?



**// Forskere drives af innovation,  
erhvervsfolk fokuserer på skalering,  
og embedsmænd er guidet af ordentlighed.**

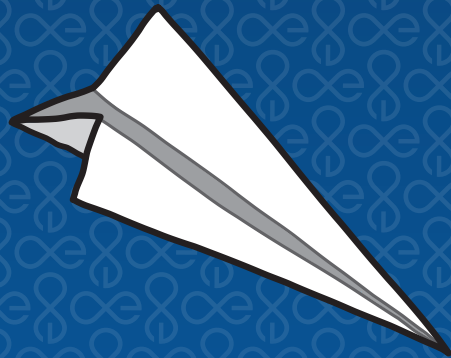
---

*Serielt iværksætter*

**// Et team er ikke en gruppe mennesker,  
der arbejder sammen, men en gruppe mennesker,  
der stoler på hinanden.**

---

*Simon Sinek, motivationsforedragsholder og forfatter kendt for sine ledelsesprincipper og konceptet "Start With Why."*



# CASES

Workshops med cases og interviews med business unit managere, forskere og kommercielle aktører har givet et værdifuldt indblik i dynamikkerne i teams, og hvordan de forskellige perspektiver og roller interagerer med hinanden. Alle workshops har taget udgangspunkt i et aktionsforskningsperspektiv forstået på den måde, at de ikke kun har fungeret som analytiske værktøjer, men også som en mulighed for deltagerne til at engagere sig i problemløsning, dialog, finjustering af strategier, kommunikation etc.

**LÆS MERE I KAPITLET;  
CALIBRATING CONVERSATIONS FOR  
BRIDGING MINDSETS PÅ  
[OPEN-ENTREPRENEURSHIP.COM/  
TEAMCOLLABORATION](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)**

## FORSKELLIGE TILGANGE TIL KOMMERCIALISERING

To business unit managere diskuterer forskellige strategier for kommercialisering af forskningsprojekter, idet den ene overtager en case fra den anden. Mens den ene manager fokuserer på relationer og gradvis markedsparathed, prioriterer den anden hurtige resultater for at tiltrække investorer. De to forskellige tilgange viser, hvordan tempo og prioriteringer kan variere i kommercialisering og fremhæver vigtigheden af at anerkende forskelle og bruge dialog til at skabe enighed. I teamsamarbejde er det essentielt at se forskelligheder som en styrke og et grundlag for samarbejde.

### FORSLAG TIL HANDLING:

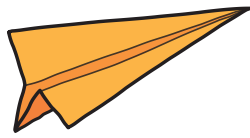
- IDENTIFICER KOMPLEMENTÆRE STYRKER OG BRUG DEM AKTIVT I SAMARBEJDET.
- HÅNDTER UENIGHEDER PÅ EN KONSTRUKTIV MÅDE FOR AT SKABE FREMDRIFT.
- BRUG DIALOG TIL AT STYRKE FORSTÅElsen AF FORSKELLIGE TILGANGE OG PRIORITETER.
- VÆRDSÆT FORSKELLE SOM EN KILDE TIL INNOVATION OG STYRKE.

## PLANLÆGNING OG INDSIGT

Et team med en forsker, en co-inventor og to business unit managere arbejder på at udvikle diagnostisk software. Målet er at etablere en virksomhed inden februar 2026. Workshoppen med teamet tydeliggjorde, hvilket arbejde der stadig skulle udføres, og at både planlægning, feedback fra brugere og regulatoriske krav er vigtige elementer i udviklingen. I teamsamarbejde er fælles overblik og klarhed om processen afgørende, og derfor blev der på workshoppen i fællesskab udarbejdet en visuel tidslinje, som kortlagde vejen baglæns fra milepælen i 2026. Et værktøj, der styrkede teamets enighed, tydeliggjorde roller og oversatte abstrakte milepæle til konkrete opgaver.

### FORSLAG TIL HANDLING:

- DEFINER KLARE MÅL SOM PEJLEMÆRKER FOR PROJEKTET.
- PLANLÆG BAGLÆNS FOR AT IDENTIFICERE VIGTIGE SKRIDT OG DEADLINES.
- INTEGRER ITERATIVE FEEDBACKPROCESSER FOR LØBENDE FORBEDRING.
- BRUG VISUELLE VÆRKTØJER TIL AT STYRKE SAMARBEJDE OG KLARHED.



## UDFORDRING MED AT SKALERE MODEL

Et team, der arbejder på en prototype til en teknologi, som kan bekæmpe klimaforandringer, har udfordringer med at skabe en skalerbar og kommerciel levedygtig model. Teamet, som består af to forskere og to business unit managere, fokuserer på at øge synlighed, sikre finansiering og skabe en plan for kommercialisering. En væsentlig indsigt fra workshop med denne case handler om forskelle i kommunikationsstile. En forsker beskrev sig fx som 'stående i kanonrøret og afvente affyring - en metafor der fremhæver behovet for fælles forståelse i samarbejdet mellem forskning og erhvervsliv.

### FORSLAG TIL HANDLING:

- SKAB EN FÆLLES VISION FOR AT SIKRE TILPASNING AF MÅL OG HANDLINGER.
- BRUG STRUKTUREREDE METODER TIL AT REDUCERE FRIKTION OG FREMME ANSVARLIGHED.
- ANERKEND FØLELSMÆSSIGE ASPEKTER SOM EN VIGTIG DEL AF SAMARBEJDET.
- UDNYT SPROGETS STYRKE TIL AT SKABE EMPATI OG BROBYGNING.

## KOMMUNIKATION I TEKNOLOGIVIRKSOMHED

En virksomhed, der udvikler avanceret teknologi, oplever udfordringer med at balancere teknisk innovation og kommercielle behov. Teamet består af forskere og kommercielle aktører, der arbejder på at introducere produktet på nye markeder. Et centralt fokus på workshoppen er at afstemme den langsigtede videnskabelige vision med de umiddelbare markedsbehov. For at skabe en forståelse mellem tekniske og kommercielle profiler er det vigtigt at oversætte teknisk kompleksitet til konkrete mål. Sprogbrug og omformulering af spørgsmål var afgørende for at undgå misforståelser og dermed skabe forudsætning for en engagerende samtale.

### FORSLAG TIL HANDLING:

- TILSKYND ÅBEN OG RESPEKTFULD DIALOG FOR AT OPNÅ BEDRE FORSTÅELSE.
- OVERSÆT TEKNISK KOMPLEKSITET TIL KLARE OG HANDLINGSORIENTEREDE MÅL.
- BRUG REFRAMING SOM ET VÆRKTØJ TIL AT BYGGE BRO MELLEMLER FORSKELLIGE SYNSPUNKTER.
- DEFINER ROLLER OG ANSVAR KLART FOR AT REDUCERE USIKKERHED.

## AT SKABE FREMTIDEN SAMMEN

Et team, der arbejder med software til kulturområdet, udfordres af uklare rollefordelinger og kommunikationskløfter mellem medlemmerne. En workshop gav plads til en åben diskussion om forskellige scenarier, hvor teamet identificerede forskellige fremtidsmuligheder og evaluerede dem ud fra klare kriterier. Denne strukturerede tilgang gav en bedre forståelse for teamets udfordringer, en samarbejdsramme til at afstemme individuelle ambitioner med projektets mål og en køreplan til at håndtere uoverensstemmelser i engagement og redefinere roller. Dette muliggør en mere balanceret og bæredygtig vej fremad.

### FORSLAG TIL HANDLING:

- SKAB ET SIKKERT RUM TIL DIALOG OG REFLEKSION.
- BRUG STRUKTUREREDE VALG FOR AT TYDELIGGØRE HANDLEMULIGHEDER.
- INVOLVÉR ALLE TEAMMEDLEMMER FOR AT OPNÅ FÆLLES ANSVAR OG FORSTÅELSE.
- OVERVEJ EKSTERN RÅDGIVNING FOR AT STYRKE FREMTIDIGE BESLUTNINGER.

# UDSAGN OM TEAMSAMARBEJDE

---

“ Det er vigtigt at have den tidlige konflikt, så man ikke spilder tid på noget, der ikke vil fungere.

*Serielt iværksætter*



“ Vi udviklede det her produkt, fordi vi havde brug for det, og der ikke var lignende produkter tilgængelige på markedet. Vi besluttede derefter at gøre det kommercielt tilgængeligt for andre forskere, men hvordan skaber du så en virksomhed til det. Det er ikke ligefrem din ting.

*Forsker*



“ I den kommercielle verden bruges ofte udsagn om visioner og drømme for at skabe opmærksomhed om støtte til forretningsideen. En tilgang der føles udokumenteret for forskere, der mest arbejder med påstande, som kan bevises.

*Uddrag fra Bridging Mindsets, Calibrating Conversations*

“ Når du bruger dit netværk til at finde mentorer og investorer, skal du præsentere cases, der er modne nok til at blive startups. Ellers slider du på dine relationer.

*Business unit manager*



- Flere fremhæver vigtigheden af at forhandle allerede på 'idéstadiet'. Ved at inddrage interesserer på dette tidlige tidspunkt kan teams opbygge fælles ejerskab og en samlet vision for projektet. Og udvikle det sammen.

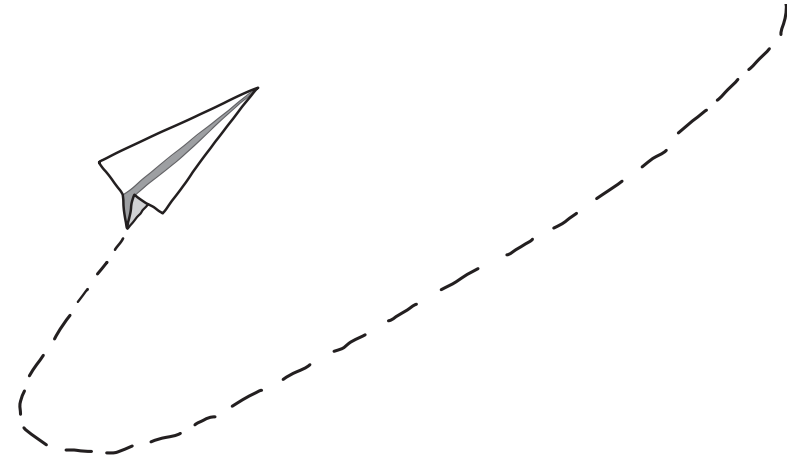
*Uddrag fra Bridging Mindsets, Calibrating Conversations*

- Hvad vi virkelig har brug for i forhold til det gode team for forskningsbaserede startups, er mennesker, der er det rette sted i deres liv og har drivkraften og tiden.

*Business unit manager*

- Jeg har endnu ikke mødt en forsker, der ringer til mig (som entreprenør), og jeg har endnu ikke mødt en forsker, der ikke vil mødes, når jeg ringer til dem.

*Seriell iværksætter*

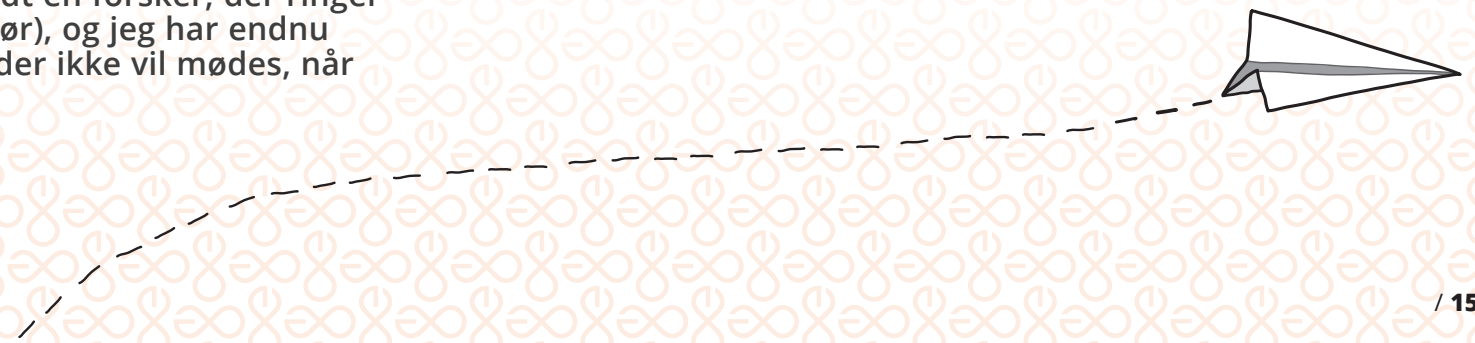


- Høje niveauer af positiv affekt, især når den ikke er ægte, kan dække over underliggende problemer og bidrage til co-founders exits.

*Ph.d.-afhandlingen "For Richer or Poorer, Better or Worse?: Exploring How Conflict and Emotions Impact Start-up Team Separation" af Nicola Thomas (2021).*

- Forskerne skulle diskutere længe, om det i forhold til akademisk prestige var i orden at stifte en virksomhed i stedet for at fortsætte med forskning.

*Business unit manager*



**// Dialog handler ikke om at vinde.  
Det handler om at lære  
og finde løsninger sammen.**

---

*David Bohm, teoretisk fysiker, der talte for struktureret, meningsfuld dialog*





“

Det er tankevækkende,  
hvor ofte det virkelige problem ikke er,  
hvad der skete, men hvordan det blev kommunikeret.

---

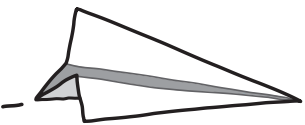
*James Clear, forfatter og entreprenør, bedst kendt for sin bestseller "Atomic Habits" om vaneopbygning og adfærdændring.*

# KOMMUNIKATION OG FÆLLES FORSTÅELSE

Effektiv kommunikation og fælles forståelse er fundamentet for at bygge bro mellem forskellige tankegange. Dette indebærer at skabe et fælles sprog, der forbinder akademisk grundighed med kommerciel pragmatik.



LÆS MERE I KAPITLET; COMMUNICATION AND SHARED COGNITION PÅ  
[OPEN-ENTREPRENEURSHIP.COM/TEAMCOLLABORATION](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)



## HVAD SIGER FORSKNINGEN

Forskning understøtter vigtigheden af reflekterende tænkning og struktureret kommunikation for at skabe et fælles sprog og klare forventninger i teams. Mesmer-Magnus

*et al.* (2020) i *"The Cognitive Underpinnings of Effective Teamwork: A Continuation"* viser, at en fælles forståelse er vigtig for at kunne samarbejde på tværs af forskellige fagområder og tilpasse sig i moderne, specialiserede og distribuerede teams. Fælles mentale modeller om, hvordan arbejdet foregår, hvad teamet vil opnå, og hvordan rollerne fordeles, hjælper teamet med at justere prioriteter og reagere hurtigt på ændringer.



## INDSIGTER FRA INTERVIEWS

Interviews fremhæver behovet for "sandkasser", hvor forskere kan øve sig i at kommunikere med kommercielle aktører. En business unit manager beskrev, hvordan disse "træningsrum" hjælper forskere med at forstå investorer og andre interessenter.

"De bruger os som et sikkert sted til at teste deres ideer og blive bedre til at kommunikere dem."

En forsker beskrev oplevelsen som "at finde en ny stemme", der kunne skabe bro mellem vedkommendes akademiske baggrund og kommercielle ambitioner. Flere deltagere nævnte, at disse øvelser også førte til en større forståelse for kommercielle prioriteter og gav dem værktøjer til at navigere i forhandlinger. Andre understregede vigtigheden af feedback fra både interne og eksterne aktører som en væsentlig del af læringsprocessen.



## TAKEAWAYS

- REFLEKTERENDE TÆNKNING STYRKER KOMMUNIKATION OG FÆLLES FORSTÅELSE.
- ØGET FORSTÅELSE FOR KOMMERCIELLE PRIORITETER STYRKER SAMARBEJDET.
- SANDKASSER SKABER TRYGGE MILJØER TIL AT EKSPERIMENTERE MED KOMMUNIKATION.
- FEEDBACK ER ET CENTRALT REDSKAB TIL KONTINUERLIG FORBEDRING.

## SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- HVORDAN KAN VI SKABE EFFEKTIVE SANDKASSER TIL AT FORBEDRE KOMMUNIKATION I TEAMS?
- HVORDAN KAN FÆLLES IDÉ SKABELSE ØGE EEJERSKAB I FORSKELLIGE TYPER TEAMS?
- HVORDAN KAN REGELMÆSSIG FEEDBACK STRUKTURERES OG IMPLEMENTERES?

# KONFLIKTHÅNDTERING OG TILLIDSOPBYGNING

Konflikter er uundgåelige i teams, men kan være produktive, hvis de håndteres konstruktivt. At skabe en kultur med åbenhed og tillid er essentielt for at minimere destruktive dynamikker.



LÆS MERE I KAPITLET; CONFLICT MANAGEMENT AND TRUST BUILDING PÅ  
[OPEN-ENTREPRENEURSHIP.COM/TEAMCOLLABORATION](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)



## HVAD SIGER FORSKNINGEN

Studier viser, at tillid og tidlig konfliktløsning er nødvendige for at forebygge destruktive dynamikker. Thomas, Cash and Lomberg (2022) i *"Do You Feel What I Feel? Shared Cognition, Shared Affect and Co-Founder Exits,"* fandt ud af, at opgaverelaterede konflikter, når de parres med fælles følelsesmæssig forståelse, ofte forudsiger teamfastholdelse snarere end opløsning. Relationelle konflikter kan skabe uoprettelige skader på teamdynamikken, hvis de ignoreres. Strategier som regelmæssig feedback og åben kommunikation fremmer psykologisk tryghed, der styrker samarbejdet



## FINDINGS GENNEM INTERVIEWS

Flere interviews understreger vigtigheden af tidlig konfliktløsning og ærlige samtaler om forventninger og mål. En business unit manager fortalte, hvordan vedkommende ofte fungerer som mediator i konflikter mellem forskere og kommercielle aktører.

"Det handler om at skabe en ramme, hvor folk kan være uenige på en konstruktiv måde."

En forsker beskrev, hvordan en konflikt om ressourcer blev løst ved at facilitere en åben samtale om alles prioriteter. Flere deltagere nævnte også, at oprettelsen af klare procedurer for konfliktløsning tidligt i processen kunne minimere spændinger.

En anden fremhævede betydningen af at opbygge tillid gennem gensidig respekt og klare kommunikationslinjer. Desuden blev det påpeget, at regelmæssige teammøder og fælles refleksioner om samarbejdets fremdrift styrker teamets evne til at håndtere potentielle konflikter.



## TAKEAWAYS

- REGELMÆSSIGE MØDER OG REFLEKSION STYRKER TILLID OG TEAMWORK.
- KONFLIKTER KAN VÆRE PRODUKTIVE, HVIS DE HÅNTERES KONSTRUKTIVT.
- GENOPRETTENDE PROCESSER OG KLARE PROCEDURER REDUCERER SPÆNDINGER.
- MENTORER OG FACILITATORER SPILLER EN CENTRAL ROLLE I KONFLIKTHÅNDTERING.

## SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- HVORDAN KAN VI IDENTIFICERE KONFLIKTER TIDLIGT OG HÅNTERE DEM KONSTRUKTIVT?
- HVILKE PROCEDURER KAN SIKRE GENNEMSIGTIG OG RESPEKTFULD KOMMUNIKATION I TEAMS?
- HVORDAN KAN MENTORER OG BUSINESS UNIT MANAGERE BEDST STØTTE TEAMMEDLEMMER I KONFLIKTHÅNDTERING?
- HVAD ER DE VIGTIGSTE FØRSTE SKRIDT I AT OPBYGGE TILLID I ET NYT TEAM?

# HUSKELISTE

---

## **META-KOMMUNIKATION:**

SKABELSE AF DEDIKEREDE RUM TIL REFLEKSION FOR AT STYRKE SAMARBEJDET.

## **FÆLLES SPROG:**

UDVIKLING AF EN 'ORDBOG' TIL AT OVERSÆTTE AKADEMISK OG KOMMERCIELT SPROG.

## **EFFEKTIV MENTORSKAB:**

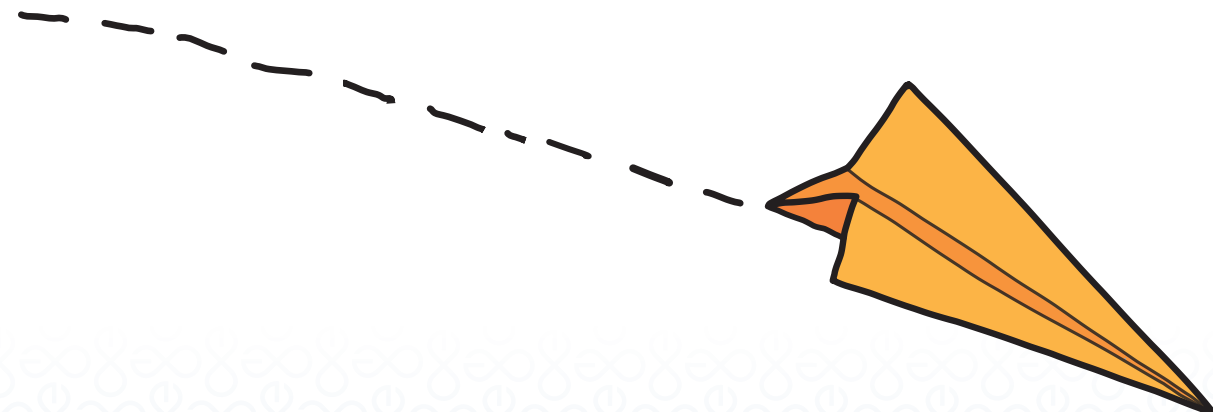
KLARHED I MÅL OG ROLLER KAN STYRKE OVERGANGEN FRA FORSKER TIL ENTREPRENØR.

## **FACILITERING:**

FACILITERING BIDRAGER TIL AT BYGGE BRO MELLEM AKADEMISKE OG KOMMERCIELLE TANKEGANGE OG OMDANNE MISFORSTÅELSER TIL SAMARBEJDSMULIGHEDER.

## **BALANCE:**

BALANCEN MELLEM STRUKTUR OG RELATIONER ER AFGØRENDE I OPBYGNINGEN AF STÆRKE FORSKNINGS-KOMMERCIELLE PARTNERSKABER.



SE MERE PÅ [OPEN-ENTREPRENEURSHIP.COM/TEAMCOLLABORATION](https://open-entrepreneurship.com/teamcollaboration)

