

# Samtalen som verktøy

---

Tenk gjennom...

---

Hvordan reagerer du når noen er uenig?

# Samarbeid og kultur for å håndtere uenighet

---

- Tillit og trygghet (TILLIT)
- Gode relasjoner og intensjoner (INNSIKT)
- Avklare ansvar, roller og forventninger
- Saklig håndtering, og i tide (ENDRING)
- Adressere redsel for konflikt

**Trene på å akseptere og bearbeide uenighet**



Engasjement

Friksjon

Utvikling

# Tilbakemeldingskultur

God tilbakemeldingskultur er helsefremmende.

Noen suksesskriterier:

- Anerkjenn intensjonen. Lytt til forklaringer, også de dårlige
- Ærlig
- Konkret
- Ei din egen tilbakemelding. Snakk for deg selv.
- Ferskvare
- Til den det angår
- Ønsk den velkommen
- Ønsk den andre vel.



# Tenk gjennom...

---



Har du noen kjente fallgruver i din kommunikasjon?

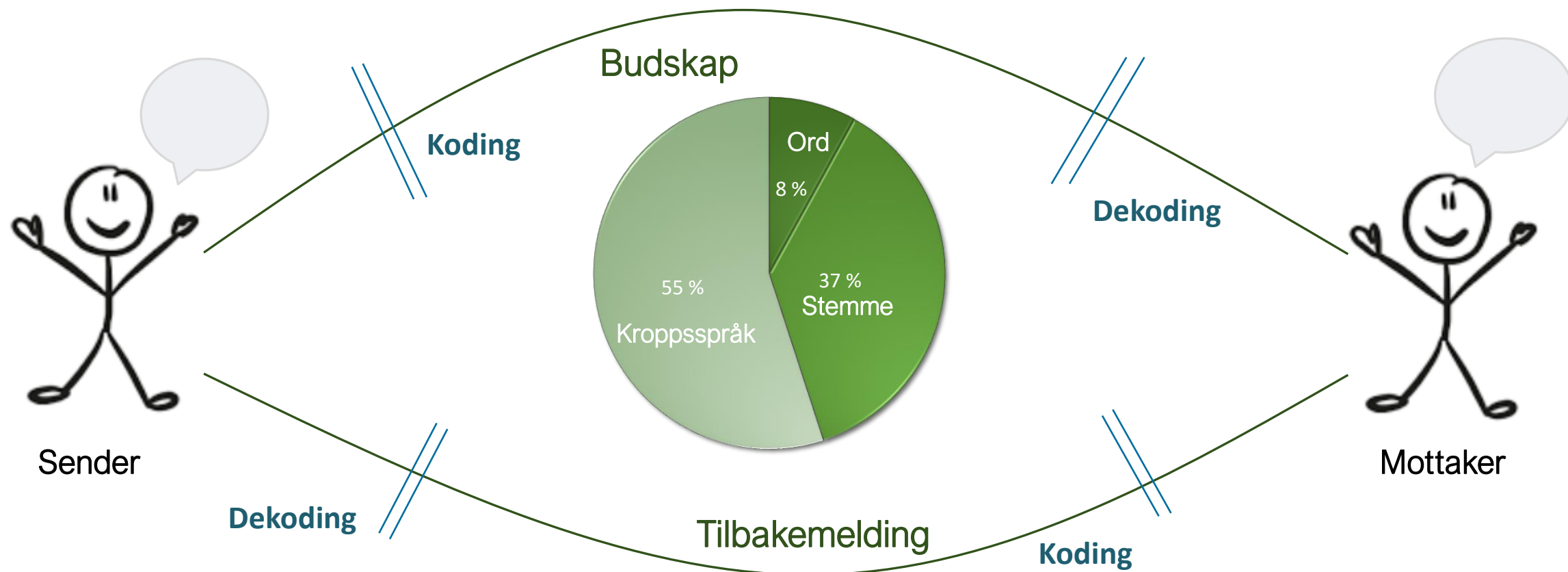
Hvordan ønsker jeg å bli snakket til?

Hvor trygg er du i møte med andre?

***«Samtalen blir derfor først vanskelig dersom du legger til grunn en rekke antagelser om hvordan den du skal prate med reagerer emosjonelt på budskapet ditt. Dermed lager du problemstillinger som ikke har oppstått ennå.»***

Ledernytt: <https://www.ledernytt.no/den-noedvendige-samtalen.6311825-311239.html>

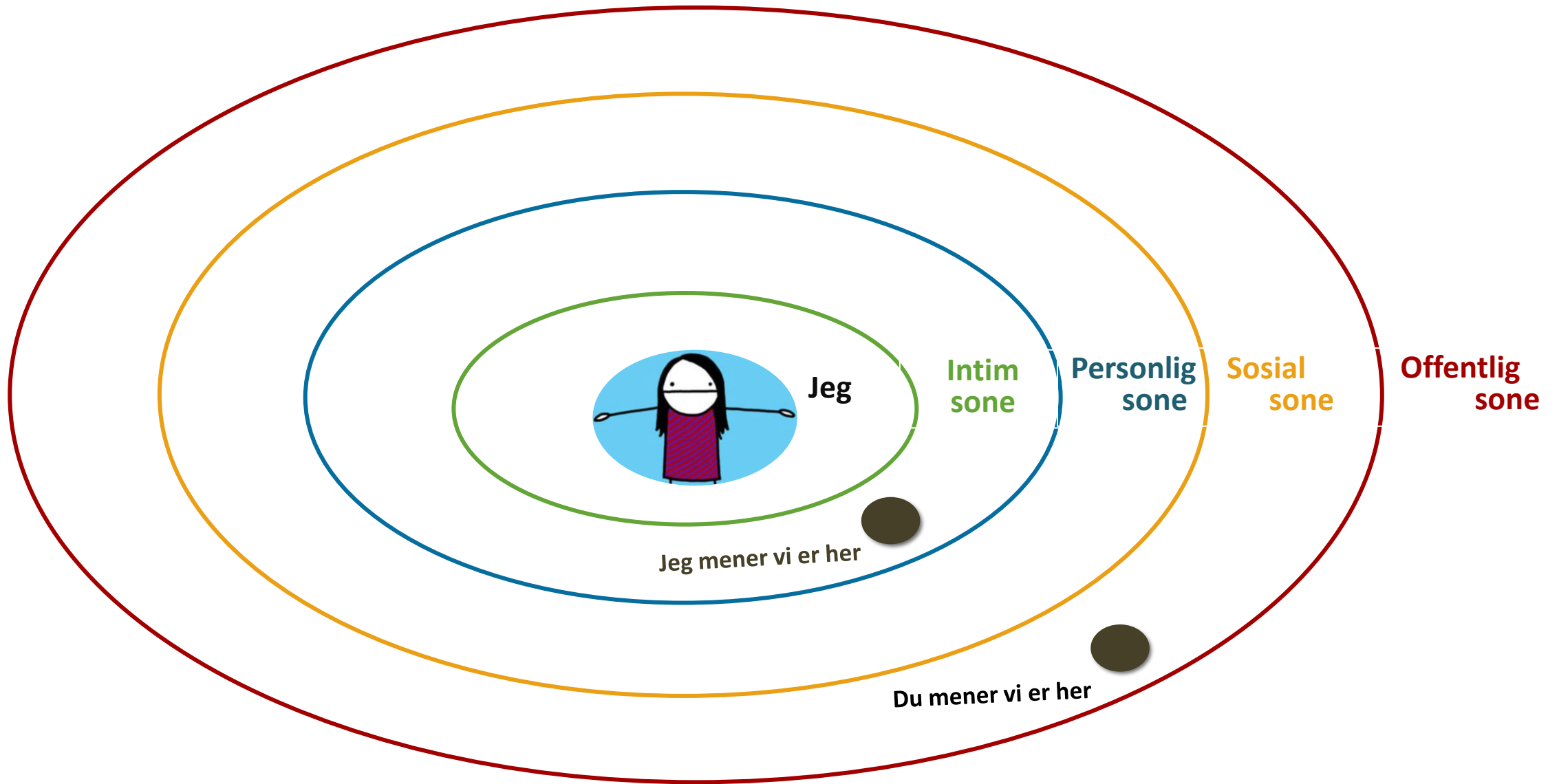
# Kommunikasjon

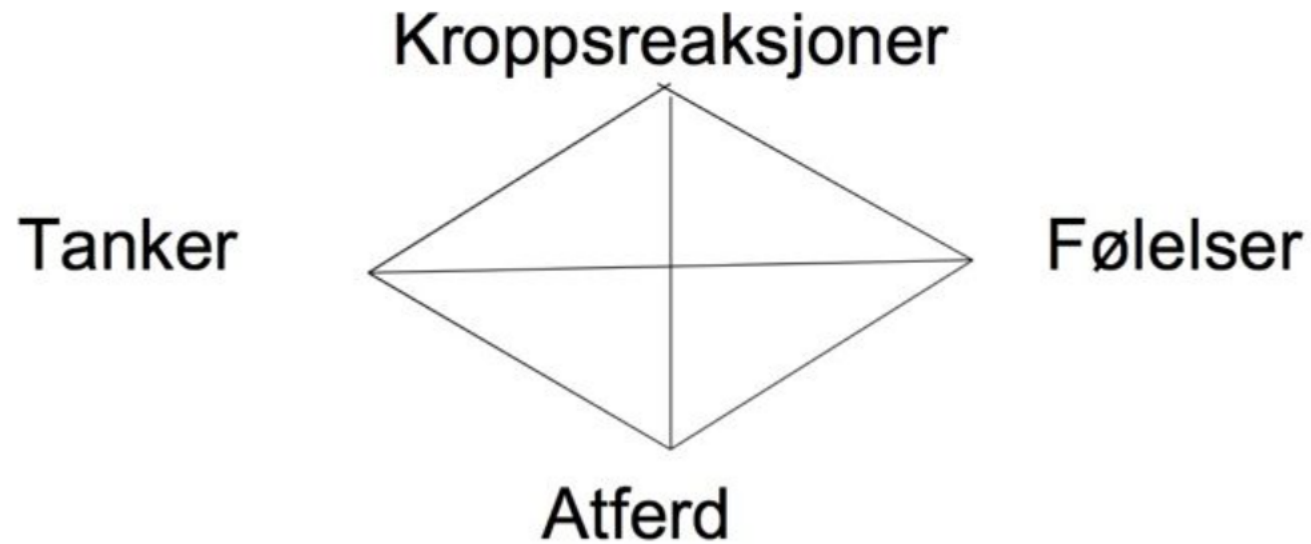


# Opptrappende og nedtrappende språk

Når du trapper opp konflikten vil du:	Hvis du skal trappe ned en konflikt, bør du:
Snakke i du-form	Snakke i jeg-form
Ha rett for enhver pris	Ta ansvar
Plassere skyld	Legge vekt på muligheter
Legge vekt på andres feil og mangler	Utforske den andre synspunkter
Legge vekt på det som har skjedd før	Anmode om, eller ønske
Generalisere; alltid og aldri	Konkretisere; konkrete eks på hendelser
Snakke «hardt» og avbryte	Snakke rolig og lytte til den andre er ferdig
Ha et avvisende kroppsspråk	Bruke et imøtekommende kroppsspråk







# Den kognitive diamant

---

# Samarbeid og raushet i arbeidsmiljøet

---

- Aksept for endring og ulikheter
- Legg bort fordommer, antakelser, spekulasjoner

Arbeidshelse handler om **arbeid** – ha fokus på fag, oppgaver og ansvar

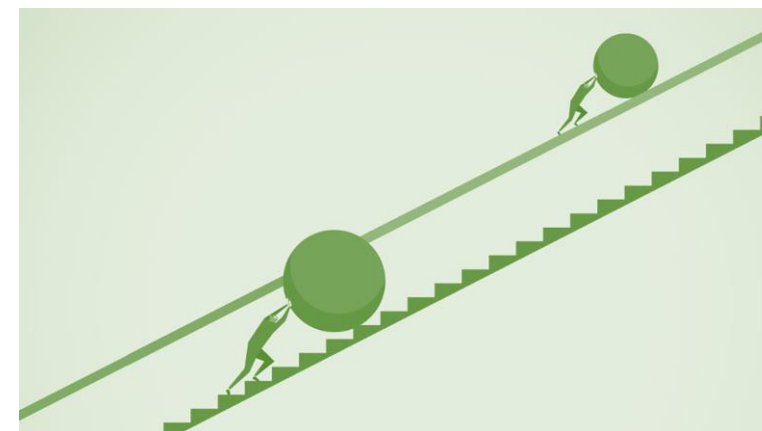
Tenk gjennom...

---

Hva er konsekvensen ved å ikke gi tilbakemelding?

# Hvorfor er ikke dette alltid så enkelt?

- Ulike oppfatninger av «Hva som er problemet»
- Vanskelig å få til god dialog, er det nok tillit?
- «Noen andre bestemmer» - kona, legen...
- Vanskelig å snakke om, og lite trening på tema
- Vi kjenner ikke til alternativene eller hvem som kan hjelpe
- Man venter for lenge
- Enten/eller tenkning
- Erkjenne at arbeidskrav eller ressurser er endret, oppleves fremmed vs. «alltid vært sånn».



# Struktur og dokumentasjon



<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/>

# Helhetlig personalledelse

---

Omsette at vi bryr oss, i praksis.

Lære og trene – evaluere og utvikle.