

# Ren Tilstedeværelse 2.0

---

Lunsj til lunsj 14. – 15. oktober 2025

# Agenda

## Dag 1

11 - 12: Bli kjent

12 – 13: Lunsj

13 – 15: Samarbeid - til glede og besvær

15 – 17: Gruppearbeid og rollespill

1900: Middag på TAK på Sommerro

# INNSJEKK

FORTELL HVA DU HETER, HVOR DU  
JOBBER OG HVILKEN ROLLE DU HAR.

VELG ET BILDE SOM SYMBOLISERER  
HVILKE FORVENTNINGER DU HAR TIL  
PARTSSAMARBEIDET.



# Samspillsløfter for dagene



**1** Hvilke forventninger har jeg til meg selv?



**2** Hvilke forventninger har jeg til de andre?

# LUNSJ



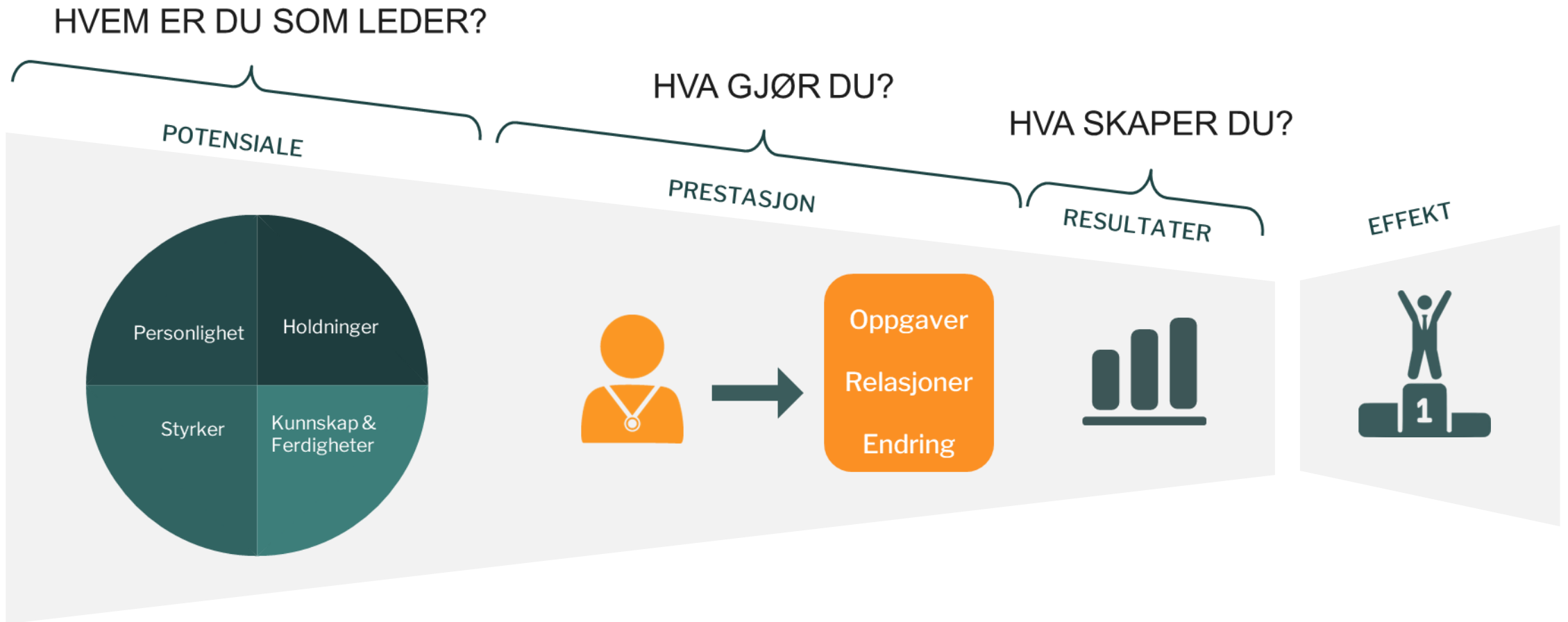
# Samspill

Til glede og besvær



# Samspill og effektiv ledelse

## KONTEKST





# Diversity Icebreaker®

---

Utgangspunkt for tillitsbygging og bedre kommunikasjon

Diversity Icebreaker® er sertifisert av DNV som utviklingsverktøy for seminarbruk



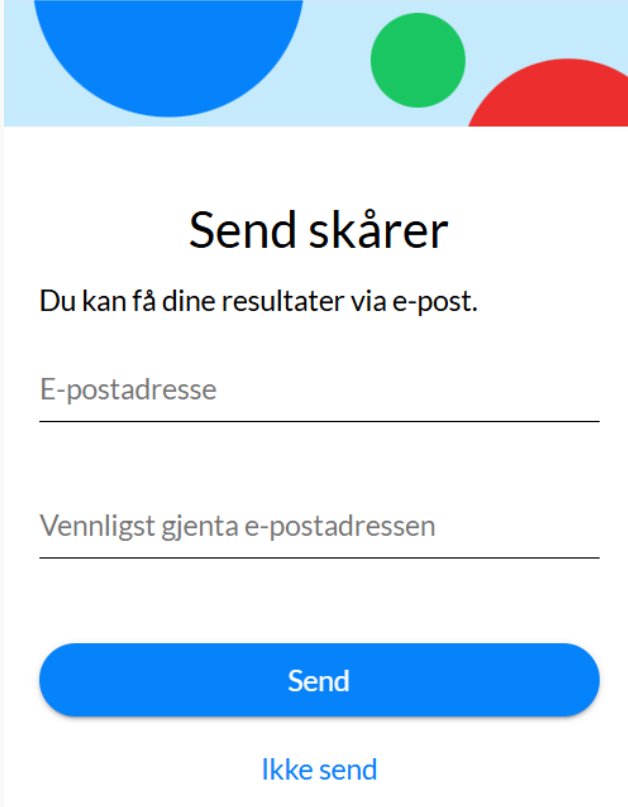
# Om Diversity Icebreaker

- Selvrefleksjon og teamrefleksjon
- Viser preferanser, ikke kompetanser
- Dette er ikke en personlighetstest eller IQ-test
- Alle har alle farger, men i ulik grad, alle velger egen tilnærming
- Utviklet av psykolog Bjørn Ekelund (1997), oversatt til 19 språk, brukes globalt
- Testen er sertifisert av DNV GL



# Steg 1 Spørreskjemaet

- Ikke en kompetanse- eller evnetest
- Ingen riktige eller gale svar
- Ikke en personlighetstest
- Ingen vanskelige eller sensitive spørsmål
- Svarene er anonyme, så husk å bruke funksjonen på slutten av spørreskjemaet for å ta vare på resultatene.



The form is titled "Send skårer" and includes instructions, input fields for email addresses, and buttons for sending or not sending the results.

**Send skårer**

Du kan få dine resultater via e-post.

E-postadresse

Vennligst gjenta e-postadressen

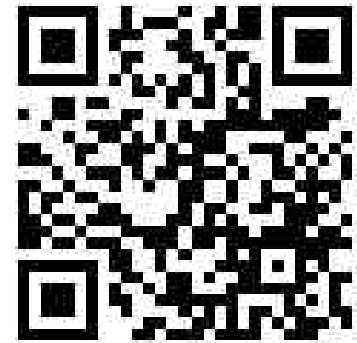
[Send](#)

[Ikke send](#)

# Steg 1: Spørreskjemaet

Gå til [divice.it](https://divice.it) og legg inn kode **YCIZ619**

... eller scan:



NB! Velg å få profilen på e-post

## Steg 2: Gruppeoppgave

- Hva er de positive kvalitetene ved din farge?



## Steg 2: Gruppeoppgave

| RØD                       | BLÅ             | GRØNN                |
|---------------------------|-----------------|----------------------|
| Følelsesorientert         | Konkret         | Ser det store bildet |
| Personlig                 | Praktisk        | Ser muligheter       |
| Opptatt av<br>samhandling | Faktaorientert  | Fremtidsorientert    |
| Omgjengelig               | Logisk          | Ambisiøs             |
| Tålmodig                  | Detaljorientert | Nye ideer            |

## Steg 2: Gruppeoppgave

- Hva er de positive kvalitetene ved din farge?
- Hvordan tror vi at de andre fargegruppene vil beskrive vår fargegruppe, hvis de tar vel hardt i?



# Steg 3

- ✓ I hvilke situasjoner vil vi (vår farge) virkelig trives?
- ✓ I hvilke situasjoner vil vi (vår farge) føle oss utilpass?



# Når du møter...

den røde siden hos andre:

- Bruk den gode samtalen!
- Vær personlig!
- Vær entusiastisk
- Fokuser på sosiale konsekvenser og fellesskap
- Vis hensynsfullhet og tillit!

den blå siden hos andre:

- Vær jordnær og praktisk
- Vær logisk og målrettet
- Bruk fakta og eksempler
- Bruk tall og logikk
- Vær strukturert og godt forberedt

den grønne siden hos andre:

- Vær positiv til forandringer
- Sett høye mål
- Reflekter og fokuser på helheter
- Fokuser på en ting av gangen
- Vær verdiorientert
- Vær visjonær

# Premium-profil – kode **4285**4508

1. En utvidet, personlig profilbeskrivelse som er forankret i kombinasjonen av både første og andre fargepreferanse. Tips for hvordan man kan ivareta sin tredje preferanse.
2. Råd og tips basert på fargene om kommunikasjon, håndtering av dilemmaer, konflikter mellom fargene, blindsoner, teamroller, teamutvikling med mer.
3. En bredere statistisk analyse av svarene.

## Oppsummering to og to:

- Hvilken innsikt har dette gitt oss?
- Hvordan kan vi bruke denne innsikten til å lykkes enda bedre i vår samhandling med hverandre?

# KAFFEPAUSE



# Tillit

- Bygges over tid av gjentatte tillitsvekkende handlinger
- Kan rives raskt, beskytt relasjonen i krevende situasjoner
- Skaper trygghet, åpenhet og psykologisk trygghet i samarbeid
- Kan eksistere mellom partene på tross av uenighet om sak



# Refleksjon



Kan du huske en konkret situasjon i jobben din der høy tillit gjorde samarbeidet enkelt – eller lav tillit gjorde det vanskelig?



Hvis vi husker tilbake til § 5 og § 9: Hva er det som typisk bygger tillit i partssamarbeidet, og hva er det som svekker den?

# HVA VIRKER I PARTSSAMARBEID?

Tidlig involvering

Åpen og toveis informasjonsflyt

Faste møtepunkter

Felles problemforståelse

«Hva er viktig for deg?»-spørsmålet

# HVA VIRKER I PARTSSAMARBEID?

Bruke observatørrollen i krevende møter

Bytte perspektiv-øvelser

«Små seire først»-strategien

Skille mellom sak og person

Dokumentasjon og tydelighet

Kunnskap?

Opplæring?

Trygghet?

Velvilje?

Respekt?

Nysgjerrighet?

Perspektiv?

# TID FOR TRENING

## Kartlegge hva vi trenger av hverandre

Dere skal ha en samtale om hva dere trenger å ha på plass dere imellom for å løse flere saker lokalt, før det eskalerer eller involverer nivået over.

Hva må være på plass for å få til godt samarbeid?

Hva trenger du?

Hva trenger den andre?

Ha en samtale på 10 minutter om hva dere trenger for å lykkes i samarbeidet.

Observatør gir feedback på kommunikasjon, ikke innhold.

Bytt roller slik at alle får være observatør 1 gang.

# Individuell refleksjon og notat

- Hva har jeg blitt klar over at jeg trenger for å være god partssamarbeidet?
- Hva må jeg gjøre mer eller mindre av for å lykkes i samspill?
- Hva trenger jeg at den andre parten gjør?
- Hvordan kan jeg gå frem for å ha denne samtalen på min arbeidsplass?

# Ringen

...I ting jeg har blitt nysgjerrig på ved meg selv, egen rolle eller partssamarbeidet etter i dag.

TAKK FOR I DAG!

A serene landscape photograph of a forest at dawn or dusk. The scene is filled with mist or low-hanging clouds, creating a soft, ethereal atmosphere. Sunlight rays, known as crepuscular rays, stream down from the top center of the frame, illuminating the mist and the tops of the trees. The trees are mostly dark, with some showing hints of autumnal colors like orange and yellow. The overall mood is peaceful and spiritual.

GOD MORGEN!

# Agenda

## Dag 2

9 – 10: Den gode dialogen

10 – 11.30: Case med rollespill

11.30 – 12: Oppsummering og veien videre

12 - 13: Lunsj

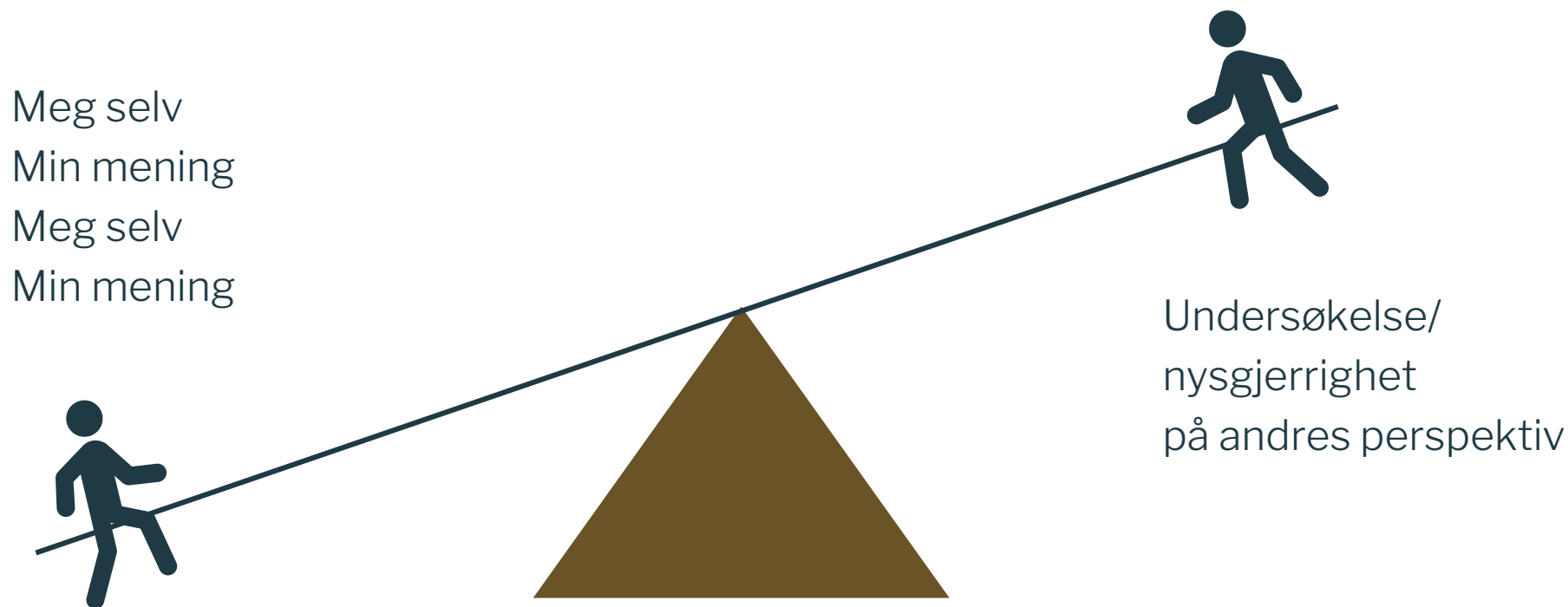
# God dialog

Holdning



Teknikker

# Hva kjennetegner gode dialoger?



Sterke meninger - Åpen for påvirkning

# Hva kjennetegner gode dialoger?

Formidle

Tydelig

Formidle dine meninger  
åpent, ærlig og tydelig.  
Utfordre hverandres  
meninger

Undersøke

Nysgjerrighet

Lytt til og undersøk  
nysgjerrig hva den andre  
mener; forsøk å forstå den  
andres perspektiv, vær  
påvirkbar

Sterke meninger - Åpen for påvirkning

# Maurers motstandstyper

|                    | KOGNITIVT                                                                                                                                                                                                                                         | EMOSJONELT                                                                                                                                                                                                                                                             | RELASJONELT                                                                                                                                                                                                |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Type               |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                         |
| Reaksjon           |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                         |
| Hva skal du gjøre? | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vær rasjonell</li> <li>• Sørg for tilgang til informasjon</li> <li>• Begrunn årsakene med fakta</li> <li>• Involver i planlegging og analyse</li> <li>• Klargjør hensikt - ha svar på hvorfor</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La folk få utløp for følelser</li> <li>• Sørg for å dialog om trusler, tap, frykt og stress</li> <li>• Vis oppriktig interesse for den frykten som uttrykkes</li> <li>• Vis empati</li> <li>• Følg opp regelmessig</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva handler dette egentlig om?</li> <li>• Reforhandle gamle mellommenneskelige historier</li> <li>• Avdekke evt. misforståelser (adferd vs. intensjon)</li> </ul> |

# Lytting

## Indre lytting

- Selektiv oppmerksomhet
- Utgangspunkt i oss selv
- Se oss selv i situasjonen
- Hva ville jeg ha gjort?
- Opptatt av bruddstykker som du er interessert i
- Hører det vi vil høre

## Fokusert lytting

- Mer fordomsfri
- Nysgjerrig på andres vegne
- Hva er den andres tanker, refleksjoner og resonnement?
- Stiller spørsmål for å få den andre til å utdype

## Global lytting

- Bruker alle sanser
- Legger merke til kroppsspråk, tonefall, følelser og det usagte «mellom linjene»
- Merker stemningsskifte
- Merker effekt dine spørsmål har på den andre

# Samtalens viktigste verktøy: spørsmålet

## Lukkede

- Har du nok grunnlag for en beslutning?
- Kan dere akseptere forslaget?
- Skal vi gjøre plan B?

## Ledende

- Dette er vel ikke det vi ønsker oss?
- Burde ikke dette vært løst før?
- Vil det ikke bli bedre hvis vi gjør plan A?

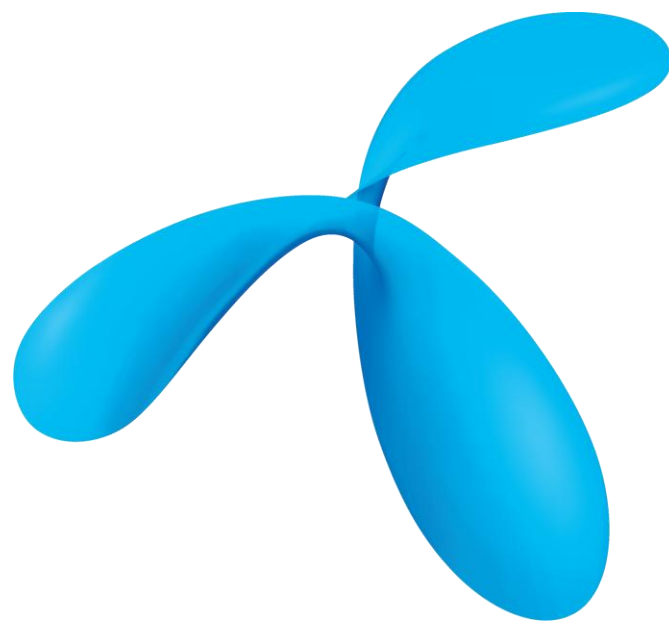
## Åpne

- Hvilke endringer kan vi gjøre?
- Hva skal til for at vi får gjennomslag?
- Hvilke muligheter ser du med disse planene?
- Hvilken plan foreslår du?

# ØVELSE: LYTTING OG RESPONS

Still opp på rekke

*SAS*



telenor

# TID FOR TRENING

## Case – Tillitsvalgtes tid (§ 5)

«Kari er nylig valgt som tillitsvalgt på arbeidsplassen, og opplever ved oppstart at hun ikke får tid til å følge opp vervet sitt fordi lederen, Randi, krever at «alle må være ute i produksjon».

Kari ønsker å bidra og gjøre en god jobb som tillitsvalgt. Det er god dialog med leder for øvrig, men når det blir snakk om tid til tillitsvalgtarbeid blir samtalen fort anspent. Randi har ønske om et godt partssamarbeid og at Kari skal delta i viktige prosesser, men er samtidig presset på ressurser i drift.»

Hvordan kan Kari og Randi snakke godt sammen om problemstillingen for å komme nærmere en god løsning?

# INDIVIDUELL REFLEKSJON

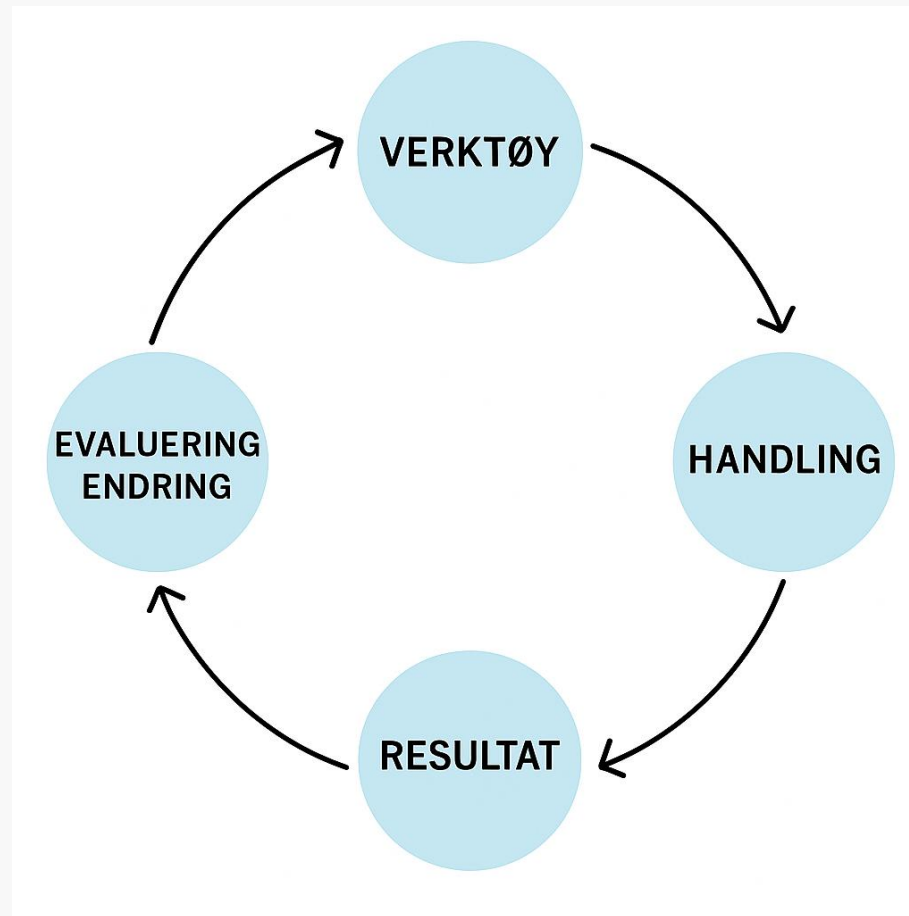
Hva lærte du av å innta den andres perspektiv?

Hvilke type spørsmål og former for lytting fungerte godt?

Hva la du merke til av egne og andres preferanser underveis?

Hvordan kan du bruke disse oppdagelsene i krevende samtaler i partssamarbeidet der du jobber?

# Læringsloop



# Veien videre

Buddyer

Verktøykasse og presentasjon tilsendt

# Takk for nå!



Rådhusgata 17  
0158 Oslo



[post@assessit.no](mailto:post@assessit.no)



22 15 11 00