

Ren Tilstedeværelse 2.0

Lunsj til lunsj 14. – 15. oktober 2025

VERKTØYKASSE

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

BRUK VERKTØYET DIVERSITY ICEBREAKER

Bruk de tre sidene (rød, blå, grønn) som et kart for å forstå forskjeller i kommunikasjon og behov hos andre. Dette handler om å møte folk der de er, ikke om å endre de.

Tips:

- Før et møte, tenk gjennom: hvem møter jeg, og hva motiverer dem?
- Kan jeg tilpasse form, språk og argumentasjon.
- Etter møtet, reflekter: hva traff, hva traff ikke?

Mikrotrening:

- Observer i møter: hvem er mest rød, blå eller grønn? Hva fungerer?

Læringsloop:

- Hva virket når jeg prøvde å møte den andre på deres måte?
- Hva opplevdes naturlig / kunstig for meg?
- Hva vil jeg fortsette å trene på?

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

BRUK VERKTØYET HVA VIRKER I PARTSAMARBEIDET

En ramme for hvordan dere bygger relasjoner, mål og struktur.

Tips:

- Ta initiativ til et felles møte der dere:
- Definerer felles mål
- Avklarer møtestruktur
- Utarbeider spilleregler for samarbeidet

Læringsloop:

- Hva fungerte i samarbeidet?
- Hva lærte vi om hverandre?
- Hva kan vi gjøre mer av / mindre av?

Maurers motstandstyper

	KOGNITIVT	EMOSJONELT	RELASJONELT
Type			
Reaksjon			
Hva skal du gjøre?	• Vær rasjonell • Sørg for tilgang til informasjon • Begrunn årsakene med fakta • Involver i planlegging og analyse • Klargjør hensikt - ha svar på hvorfor	• La folk få utløp for følelser • Sørg for å dialog om trusler, tap, frykt og stress • Vis oppriktig interesse for den frykten som uttrykkes • Vis empati • Følg opp regelmessig	• Hva handler dette egentlig om? • Reforhandle gamle mellommenneskelige historier • Avdekke evt. misforståelser (adferd vs. intensjon)

BRUK VERKTØYET MAURES MOSTANDSTYPER

Bruk modellen til å forstå hvorfor motstand oppstår og hvordan du kan møte den konstruktivt. Motstand handler ofte om forståelse, tro eller tillit, ikke om vrangvilje.

Tips:

Når du møter motstand, bruk modellen og **Læringsloop**:

- Hvilken type motstand møtte jeg?
- Hvordan reagerte jeg?
- Hva kunne jeg gjort annerledes?

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

BRUK VERKTØYET LYTTING

Bruk de tre lyttenivåene til å trene opp bevisst nærvær i samtaler. Målet er å bevege deg fra indre → fokusert → global lytting.

Tips:

- Før møtet: ta en check-in – “Hvordan er jeg til stede nå?”
- ”Si til andre: “Nå trenger jeg deres oppmerksomhet.”

Læringsloop:

- Hvor lå lyttingen min (indre, fokusert, global)?
- Hva hørte jeg, og hva gikk meg hus forbi?
- Hva endret seg når jeg lyttet med mer tilstedeværelse?

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?

BRUK VERKTØYET SPØRSMÅLET

Bruk åpne spørsmål for å skape refleksjon, eierskap og dialog.
Åpne spørsmål inviterer til tenkning, lukkede og ledende spørsmål avslutter den.

Tips:

- Forbered 2–3 åpne spørsmål før møter.
- Bruk dem for å forstå, ikke for å overbevise.
- Unngå “burde ikke...” og “er det ikke sånn at...”.

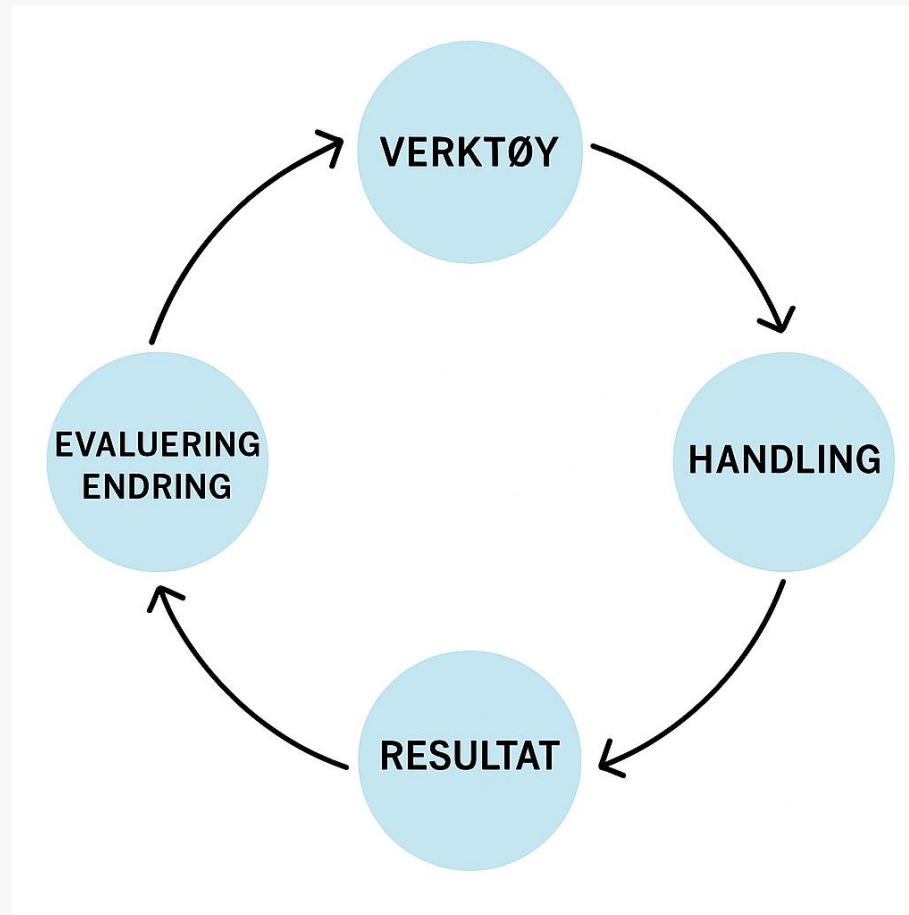
Mikrotrening:

- Øv med en kollega: still kun åpne spørsmål i fem minutter.
- Test i møter: hva skjer når du spør i stedet for å forklare?

Læringsloop:

- Hvilke spørsmål skapte refleksjon?
- Hvilke lukket samtalen?
- Hva lærte jeg om kraften i gode spørsmål?

Læringsloop



BRUK VERKTØYET LÆRINGSLOOP

Bruk læringsloopen til å gjøre erfaringer om til utvikling.
Den fungerer best når du bruker den *rett etter* et møte, prosjekt eller hendelse.

Tips: Etter en aktivitet, bruk fem minutter sammen:

- Hva skjedde?
- Hva fungerte?
- Hva lærte vi?
- Hva gjør vi annerledes neste gang?

Mikrotrening:

- Gjør læringsloop fast i ukemøter.
- Bytt på å lede refleksjonen – alle får eierskap til læring.

Læringsloop:

- Bruker vi denne refleksjonen jevnlig?
- Har det endret måten vi jobber på?
- Hva skal til for å holde læringsloopen levende?