

SMIA-konferansen 2024

-rom for alle som har rom for andre

GARBAREK KEITH JARRETT PALLE DANIELSSON JON CHRISTENSEN

© 2005 ST

BELONGING



SMIA-konferansen

Rebel konferansesenter / St. Olavs Plass, Oslo

29. august 2024



Belonging

- Jon Fredrik Alfsen og Rune Semundseth «Tilhørighet og ytringsklima, om vennlige og viktige friksjoner»
Marco Elsafadi «Hva betyr relasjonen for å skape tilhørighet og bidra til den enkeltes arbeidslyst?»
Kari B. Andersen «Hvordan forebygge og håndtere sykefraværet og øke nærværet?»
Merethe Drønnen «Hva er og hvorfor bidrar «Positivt lederskap» til økt engasjement og gode resultater?»
Hanne Hilleren «Selvinnsett, lidenskap og kontakt med egne drivkrefter»

Mer info + påmelding: www.businessmastering.no

AIDER businessMastering

0900 - 0950	Jon Fredrik og Rune «Tilhørighet og ytringsklima, om vennlige og viktige friksjoner» Innledning og innramming av dagens tema og foredrag inkl. oppgaver
0950 - 1050	Marco Elsafadi: Hva betyr relasjonen for å skape tilhørighet og bidra til den enkeltes engasjement og arbeidslyst?
1050 - 1110	Refleksjonsprat (duo) om det Marco pratet om
1110 - 1120	Pause
1120 - 1215	Kari B. Andersen «Hvordan forebygge og håndtere sykefraværet og øke helsenærværet?»
1215 - 1230	Refleksjonsprat (duo) om det Kari pratet om
1230 - 1320	Lunsj
1320 - 1420	Merethe Drønnen «Hva er og hvorfor bidrar «Positivt lederskap» til økt engasjement og gode resultater?»
1420 - 1440	Refleksjonsprat (duo) om det Merethe snakket om
1440 - 1445	Pause
1445 - 1530	Hanne Hilleren «Selvinnsett, lidenskap og kontakt med indre drivkrefter»
1530 - 1540	Refleksjonsprat (duo) om det Hanne snakket om
1540 - 1630	Open space / refleksjoner om dagens temaer
1700 - 1730	<u>Tulinøkka Takteraase</u> Mingling
1730 - 1830	<u>Tulinøkka Takteraase</u> Roof Top Konsert: Rubber Soul Quartet
1900	<u>Tulinøkka Takteraase</u> Middag: Grillfest/tapas med Oskar-utdeling
0100	Avslutning



KORPS lytting / samspill

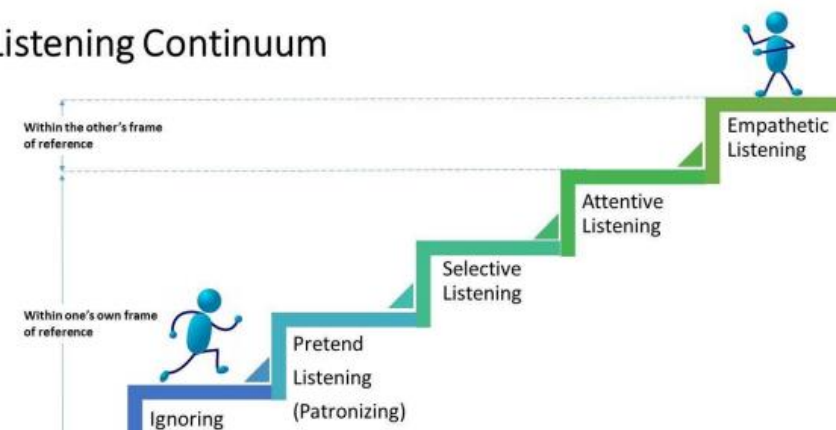
(fra boken *Lyttekunsten*, 2023)

I lyttestigens (Covey) nivå 4 og 5 er vi i en lytte- og samspills-modus som i gode team kalles KORPS-lytting som beskriver virksomme lytteteknikker

- **K**ontaktskapende; skaper trygghet med øyekontakt og åpen kroppsholdning
- **O**ppmerksom og tilbakeholden; fokusert og interessert til stede
- **R**eformulerende/parafraaserende; gjentakende, utdypende, reformulerende og avklarende
- **P**rogresjonsorientert; opptatt av løsninger og fremdrift
- **S**pørrende og støttende; nysgjerrig, samskapende og hjelpsom



Listening Continuum



Tillit, plattform for godt ytringsklima og lytteklima


KULTURKODEN

INTEGRITET

ERFARINGER
& EVNER



VELVILJE/EMPATI



Fra savannen

Det er ressursbesparende å spise i flokk for da er det noen i flokken som følger med.

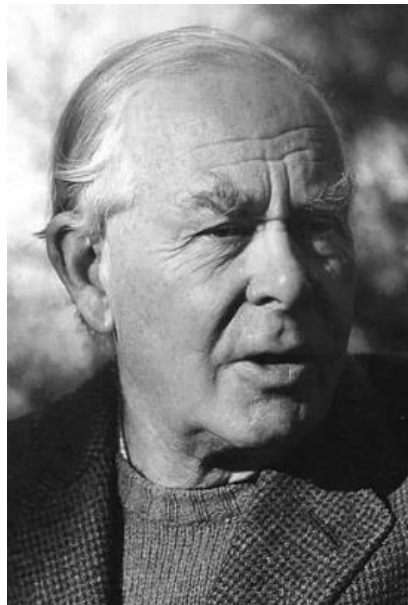
Ubehaget dempes når vi er i flokken.



Tilknytning og viktige relasjoner

Fra barnsben av er tilknytning til foreldre, og signifikante andre, avgjørende for barnets utvikling, men også i voksen alder trenger vi både

- 1) En trygg havn
- 2) En plattform som skaper trygghet og samtidig grobunn for personlig og faglig vekst



John Bowlby



Mary Ainsworth

EIDE&EIDE
KOMMU
NIKA
SJON
I RELA
SJONER

personorientering, samhandling, etikk



tredje utgave


«Tilknytningsadferd er det en person gjør for å oppnå nærhet til en annen person , en person som oppfattes å være bedre i stand til å mestre vanskeligheter enn en selv».



Kultur bygget på tillit og friksjon

Hvordan dyrker vi tillit?

... og hva med å dyrke vennlig friksjon?

A portrait of Gunn Elisabeth Håbjørg, a woman with short, light-colored hair, wearing a dark blue blazer over a white top and large hoop earrings. She is smiling and has her arms crossed.

**“Den som tier
bekrefter manglende friksjon”**

**- Gunn Elisabeth Håbjørg,
Seksjonsleder Advansia**

Tilknytning og relasjoner (fra Runes neste bok om lederskap, mars 2025)

Fra barnsben av er tilknytning til foreldre, og signifikante andre, avgjørende for barnets utvikling, men også i voksen alder trenger vi både

- 1) En trygg havn
- 2) En plattform som skaper trygghet og samtidig grobunn for personlig og faglig vekst

Tilknytningsteorien til bl.a. John Bowlby (Bowlby, 1969) forklarer at tilknytningsadferd er det et menneske gjør for å søke nærhet og hjelp fra en person som en anser som dyktig eller dyktigere enn en selv til å mestre vanskeligheter og utfordringer. Særlig i dype kriser er søken etter hjelp og støtte en svært sårbar fase der tilknytningen vil kunne styrkes eller svekkes betydelig. Derfor vil validering og andre empatiske grep være avgjørende for den relasjonen du bygger til din medarbeider. Møter du din medarbeider i dypet, kan du være ganske sikker på at du også møter medarbeideren i suksess og lykke. Din evne til å møte medarbeideren i opp- og nedturer er helt avgjørende for om tilknytningen fremmer mestring og lykke eller motsatt, at den skaper frustrasjon, mental uhelse og de-motivasjon.

Når du har knekt «tilknytningskoden» er det deg som leder din medarbeider kommer til når han/hun er skjør, usikker, redd, usikker og i en situasjon der han/hun trenger den beste medisinen i utfordringer; et menneske.



Det er verdt å merke seg at tilknytningen har et spesielt stort mulighetsrom i vanskelige situasjoner, i vanskelige følelser. Det å være til stede og møte mennesket i dennes opplevelsesverden, er derfor et særlig interessant rom når vi snakker om virkningsfull ledelse.

Når du møter din medarbeider i en vanskelig situasjon, bygges et bånd som du får glede av i tiden fremover, av og til livet ut. Mennesker i trøbbel husker veldig godt hvem de snakket med da de var skrøpelige til sinns og/eller i følelsesmessig ustabilitet.

Vi skal huske at den beste medisinen for et menneske i trøbbel, er et annet menneske – som møter en i behov, tanker og følelser. Å møte mennesket der mennesket er, er trolig ganske tett på kjernen i ledelse.

SMIA-konferansen

Rebel konferansesenter / St. Olavs Plass, Oslo

29. august 2024



Belonging

- Jon Fredrik Alfsen og Rune Semundseth «Tilhørighet og ytringsklima, om vennlige og viktige friksjoner»
Marco Elsafadi «Hva betyr relasjonen for å skape tilhørighet og bidra til den enkeltes arbeidslyst?»
Kari B. Andersen «Hvordan forebygge og håndtere sykefraværet og øke nærværet?»
Merethe Drønnen «Hva er og hvorfor bidrar «Positivt lederskap» til økt engasjement og gode resultater?»
Hanne Hilleren «Selvinnsikt, lidenskap og kontakt med egne drivkrefter»

Mer info + påmelding: www.businessmastering.no

AIDER businessMastering

0900 - 0950	Jon Fredrik og Rune «Tilhørighet og ytringsklima, om vennlige og viktige friksjoner» Innledning og innramming av dagens tema og foredrag inkl. oppgaver
0950 - 1050	Marco Elsafadi: Hva betyr relasjonen for å skape tilhørighet og bidra til den enkeltes engasjement og arbeidslyst?
1050 - 1110	Refleksjonsprat (duo) om det Marco pratet om
1110 - 1120	Pause
1120 - 1215	Kari B. Andersen «Hvordan forebygge og håndtere sykefraværet og øke helsenærværet?»
1215 - 1230	Refleksjonsprat (duo) om det Kari pratet om
1230 - 1320	Lunsj
1320 - 1420	Merethe Drønnen «Hva er og hvorfor bidrar «Positivt lederskap» til økt engasjement og gode resultater?»
1420 - 1440	Refleksjonsprat (duo) om det Merethe snakket om
1440 - 1445	Pause
1445 - 1530	Hanne Hilleren «Selvinnsikt, lidenskap og kontakt med indre drivkrefter»
1530 - 1540	Refleksjonsprat (duo) om det Hanne snakket om
1540 - 1630	Open space / refleksjoner om dagens temaer
1700 - 1730	<u>Tulinøkka Takteraase</u> Mingling
1730 - 1830	<u>Tulinøkka Takteraase</u> Roof Top Konsert: Rubber Soul Quartet
1900	<u>Tulinøkka Takteraase</u> Middag: Grillfest/tapas med Oskar-utdeling
0100	Avslutning

Sam-taler : ta en *MAT*-prat

M:

Beste mestringsopplevelse i forrige periode? Hva skjedde?
Hva betyr det for deg, hva betyr det for arbeidsgiver?
Hvilke styrker hos deg var involvert? Hvordan gjenskape?

A: Hvordan opplever du din medbestemmelse?

T:

Hva er tilhørighet for deg?

Hva ville kunne styrke din tilhørighet til arbeidsgiver?



Selvledelse



- Selvinnsikt
- Rolleforståelse
- Bygge riktig kompetanse
- Ekstrarolleadferd / lagspill
- Sette mål og ambisjoner
- Selvobservasjon og be om feedback/støtte/coaching

4 H'er, 1 N og 1 V

Hva er viktig/viktigst?

- Hvorfor er det viktig?

Hvordan få til endring?

- Hvorfor få til denne endringen?

Hva sier du nei til når du sier JA til dette?

Når skal du få til dette og HVEM skal du ha med deg?

Viktigste funn for deg i denne samtalen? (EvaluelÆRING)

Råd til mellomlederen

Situasjon: Mellom barken og veden

Derfor:

1. Vær nysgjerrig på folk og bøker. Start med å lese boka til Ole Hope
2. Finn din identitet, kjenn og erkjenn deg selv
3. Lytt vertikalt, både oppover og nedover (i linja)
4. Vær en god rollemodell
5. Skap selvgåenhet gjennom myndiggjøring av den enkelte
6. Gjør tydelige forventningsavklaringer
7. Sekundér (følg med, følg opp, vis interesse)

Roller og viktige mandater for mellomlederen:

- Kommunikatøren (retorikk og lytting)
- Entreprenøren / arkitekten (normer og forventninger)
- Terapeuten / nærværslederen (empati og systematikk)
- Balansekunstneren (vurdere og beslutte)

Kilde: Quy Nguyen Huy

[Mer om dette](https://www.businessmastering.no/blogg-og-pod/) og gode kronikker via <https://www.businessmastering.no/blogg-og-pod/>



KORPS og samspill

(fra boken *Lyttekunsten*, 2023)

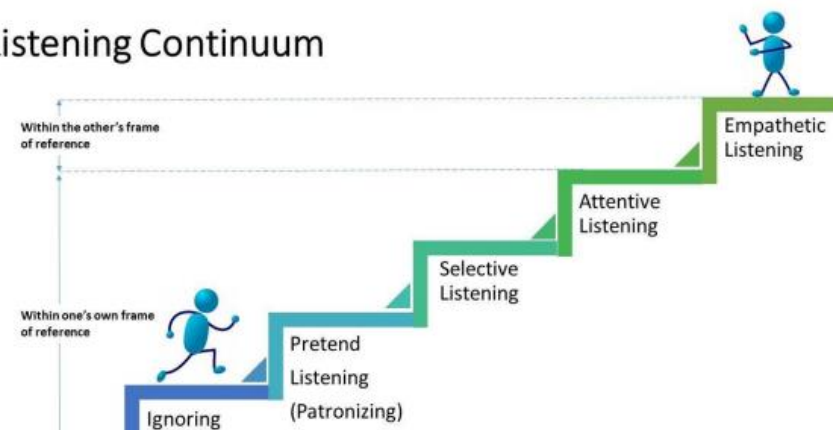


I lyttestigens (Covey) nivå 4 og 5 er vi i en lytte- og samspills-modus som i gode team kalles KORPS-lytting som beskriver virksomme lytteteknikker

- **K**ontaktskapende; skaper trygghet med øyekontakt og åpen kroppsholdning
- **O**ppmerksom og tilbakeholden; fokusert, tålmodig og interessert til stede
- **R**eformulerende/parafraserende; gjentakende, utdypende, reformulerende og avklarende
- **P**rogresjonsorientert; opptatt av løsninger og fremdrift
- **S**pørrende og støttende; nysgjerrig, samskapende og hjelpsom

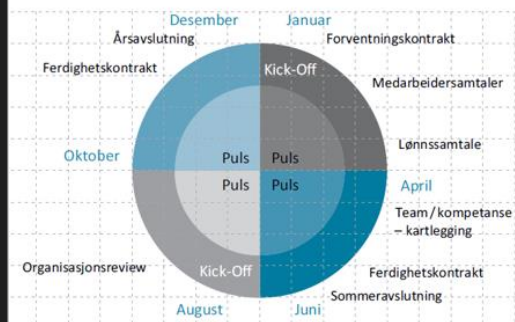


Listening Continuum





businessMastering



Våre verdier og vår visjon

Bedre enn i går

Vi skal utfordre og støtte – for å skape kontinuerlig forbedring.

Hver og en av oss i businessMastering-teamet tar ansvar for videreutvikling og faglig&personlig vekst!

Skikkelig

Vi hjelper deg å utforske grenser og nye grep. Vi er opptatt av å være skikkelige, men må av og til utfordre for å få til den friksjon som er nødvendig for læring.

Empatisk

Vi lever oss inn i vår kundes kontekst og bryr oss. Vi graver, spør og viser at vi forstår. Vi lytter for å forstå der andre lytter for å snakke.

Disse tre verdiene skal lede til vår visjon
KULTUR SOM SKAPER RESULTATER.

Ode til livet (Den dør langsomt)

Langsomt dør den som forblir en slave av sine vaner
den som hver dag vandrer i samme spor
den som ikke forandrer retning
den som ikke tar sjanser eller skifter farge på klærne
den som ikke snakker med ukjente.

Langsomt dør den som ikke leser,
den som ikke reiser,
den som ikke lytter til musikk,
den som ikke finner nåde i sitt eget dyp.

Den dør langsomt, som ødelegger egenverdet, den som ikke tar imot hjelp,
den som ustanselig klager over egen ulykke eller over det ustoppelige regnet.
den som ikke svarer når noen spør om noe han vet.

La oss unngå denne langsomme død.
La oss huske at det å være i live
krever en større anstrengelse enn kun å puste,
bare med en glødende tålmodighet
kan vi finne veien til en glitrende glede.

- Martha Medeiros, brasiliansk forfatter

