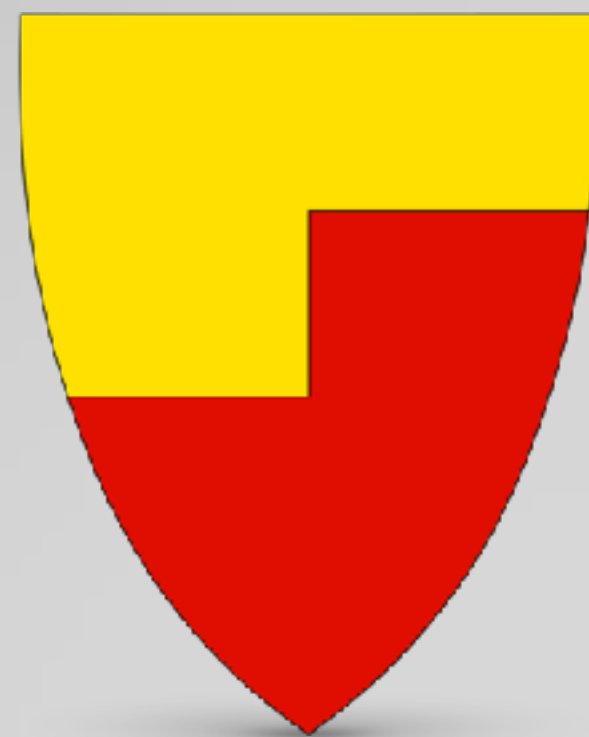




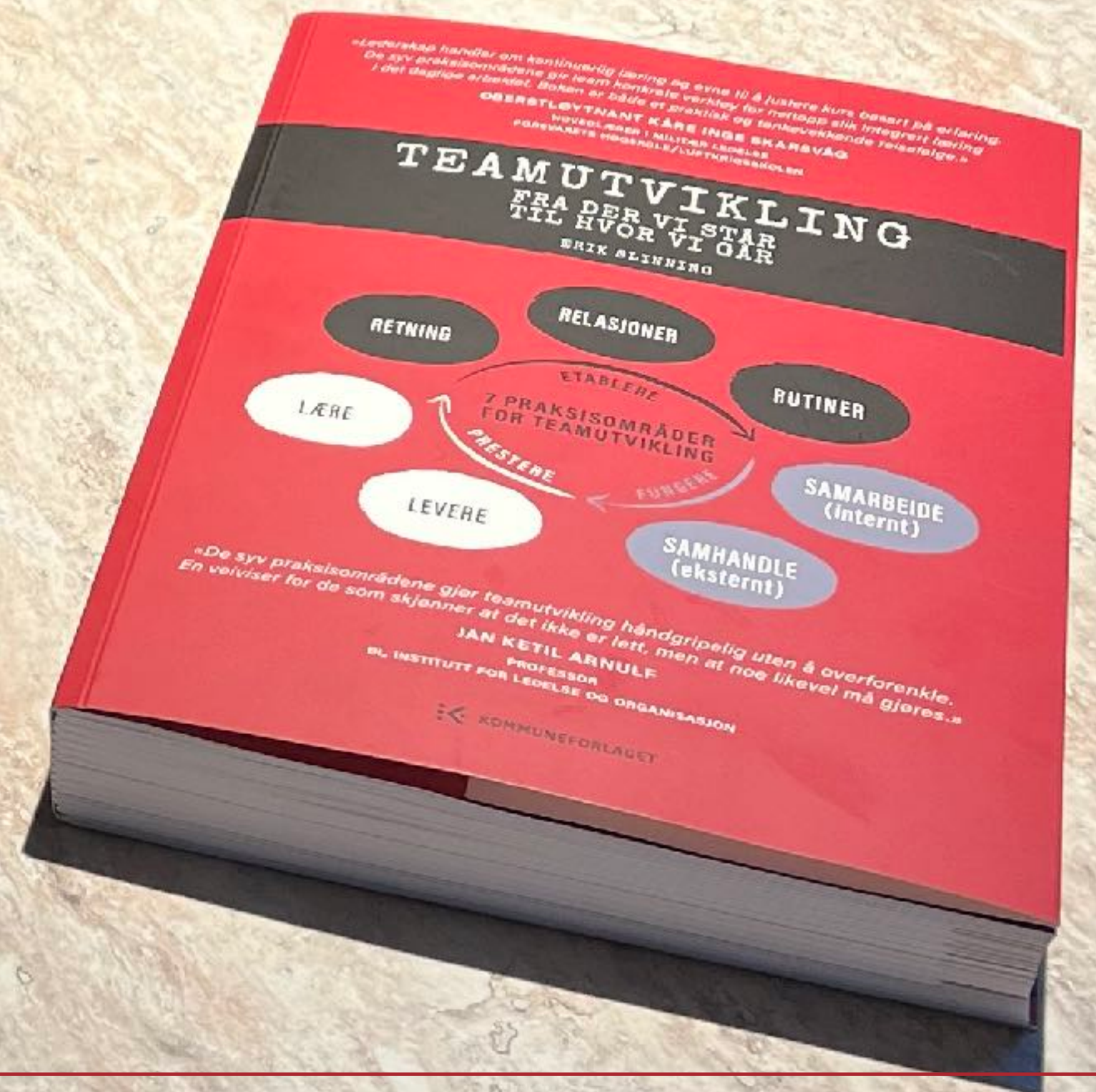
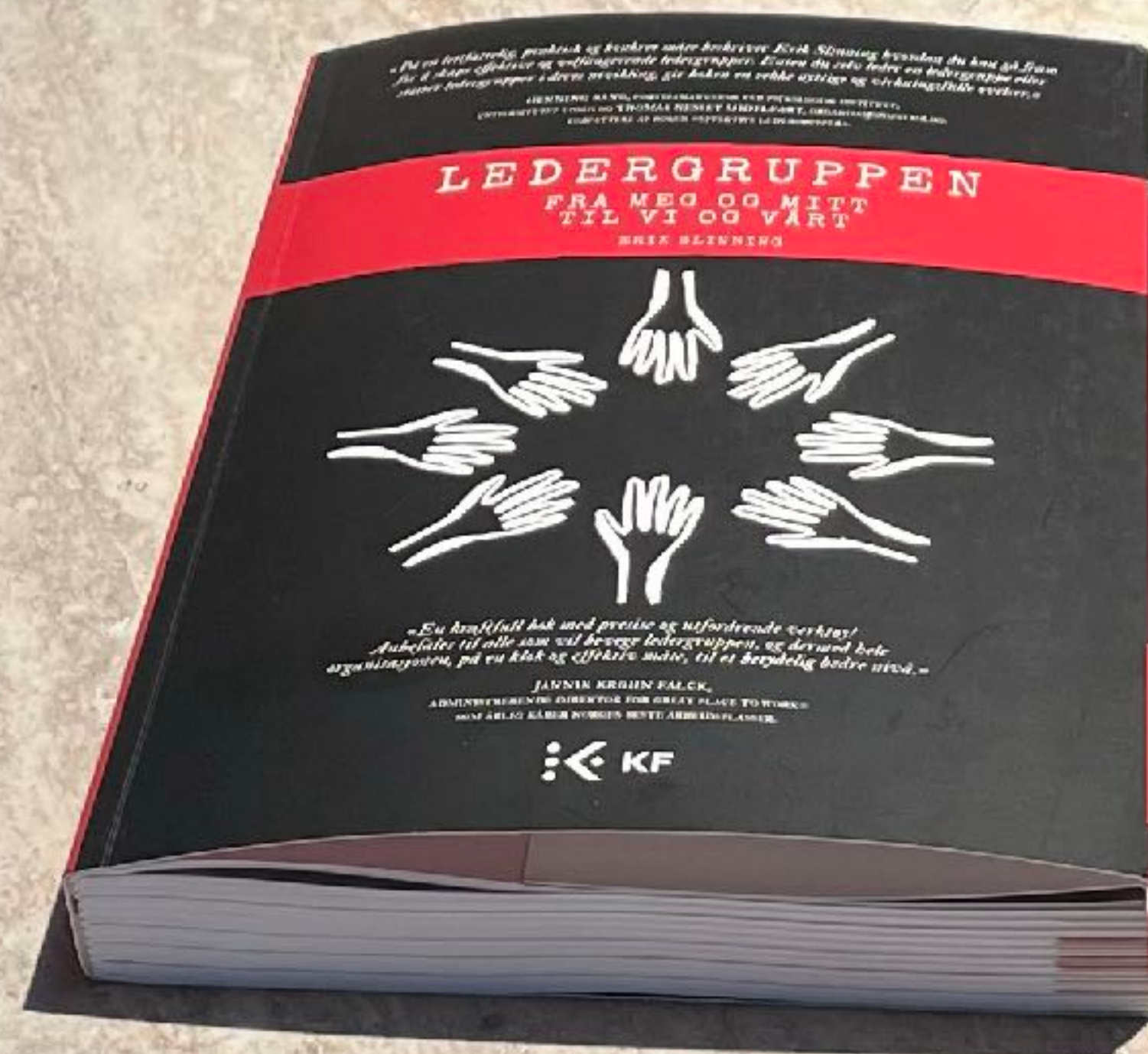
Ledersamling Nordkapp kommune

16. SEPTEMBER 2026

ERIK SLINNING

Len deg tilbake
med «lave skuldre
og magen ute»



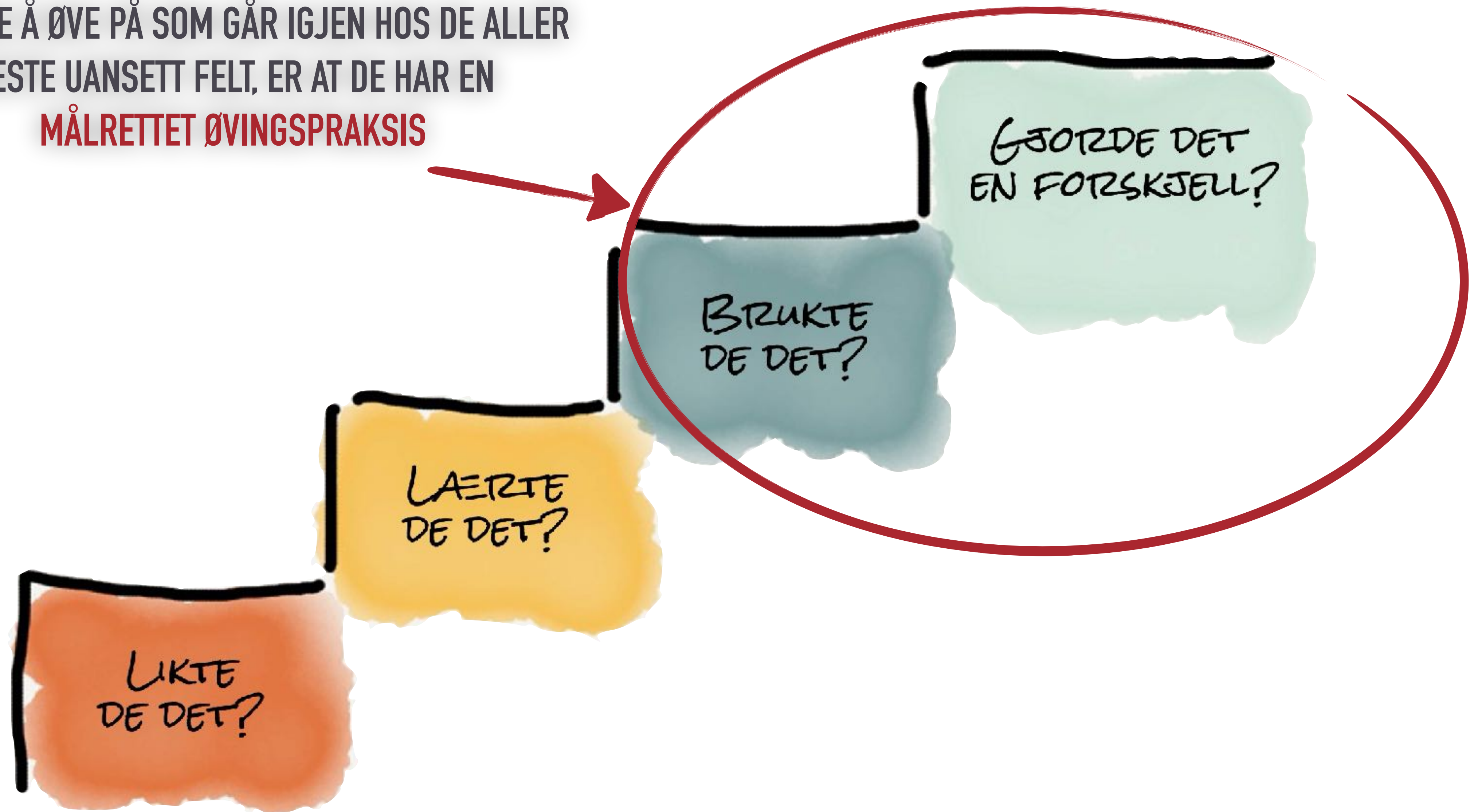


«DU BLIR IKKE INDIANER
AV Å LESE SØLVPILEN»



PRAKSISLÆRING

EN MÅTE Å ØVE PÅ SOM GÅR IGJEN HOS DE ALLER
BESTE UANSETT FELT, ER AT DE HAR EN
MÅLRETTET ØVINGSPRAKSIS





**Den viktigste beslutningen
du kan ta er å være
i godt humør!**

Voltaire

SELVBIOGRAFI

1

Jeg går bortover gaten.
Det er et dypt hull i fortauet.
Jeg faller nedi.
Jeg er fortapt ... Jeg er håpløs.
Det er ikke min feil
Det tar en evighet å finne veien ut.

2

Jeg går bortover den samme gaten
Det er et dypt hull i fortauet
Jeg later som jeg ikke ser det.
Jeg faller nedi igjen.
Jeg kan ikke tro jeg er på det samme stedet.
Men det er ikke min feil.
Det tar fremdeles lang tid å finne veien ut.

3

Jeg går bortover den samme gaten.
Det er et dypt hull i fortauet.
Jeg ser det er der.
Jeg faller nedi nå også ... det er en vane.
Jeg har øynene åpne
Jeg vet hvor jeg er
Det er min feil
Jeg kommer meg opp med en gang.

4

Jeg går bortover samme gaten
Det er et dypt hull i fortauet.
Jeg går utenom hullet.

5

Jeg går ned en annen gate.



CHECK-IN
16. SEPTEMBER 2026



Gå sammen to og to . . .

- A** Ta frem telefonen, vis frem et bilde,
...fortell litt om bakgrunnen/sammenhengen.
- B** Hva har endret seg i din ledelsesutøvelse
ettersom du har blitt mer erfaren/eldre?

HVA FORBINDER DU MED GODT LEDERSKAP?



TENK



SNAKK

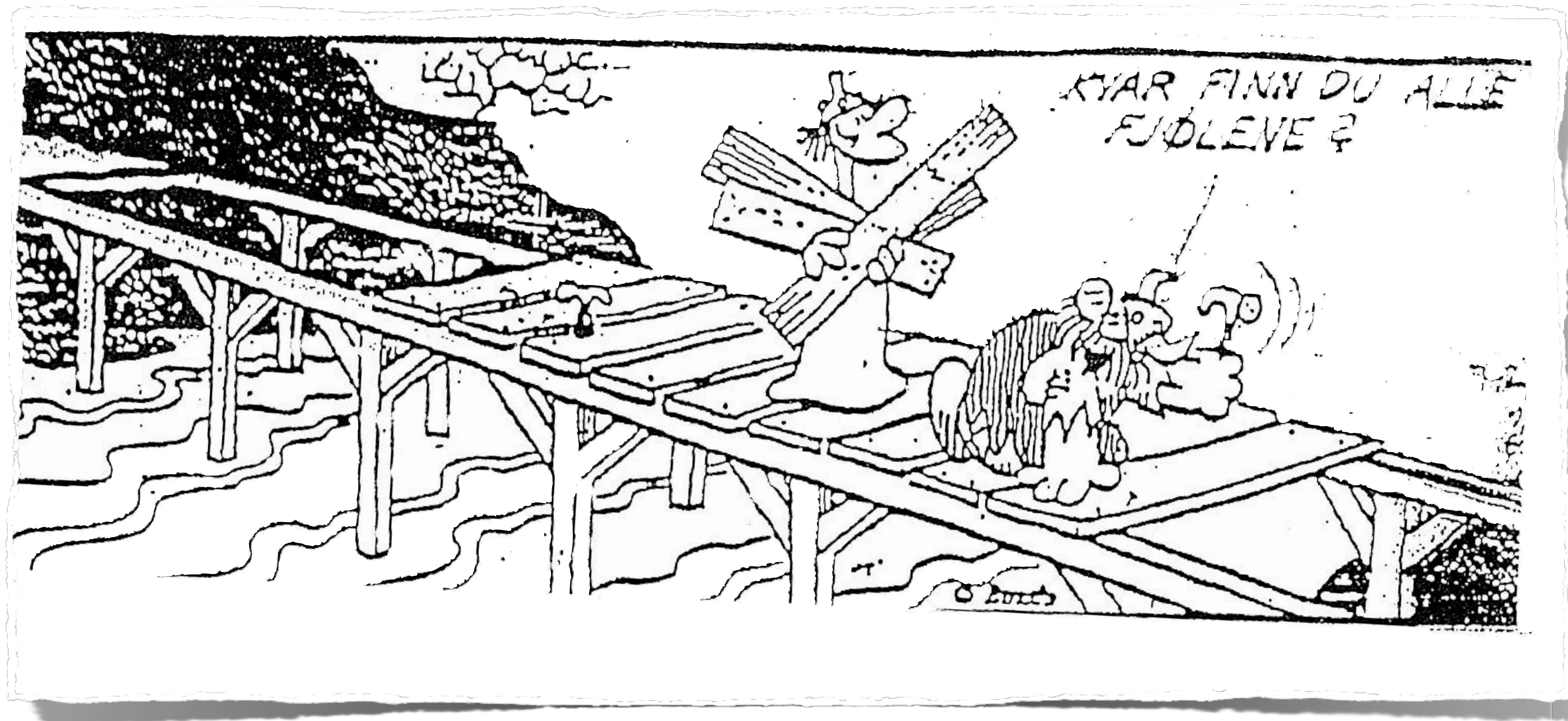


LYTT

Tydelighet?



Samarbeid?



TURTERMOS

LUNGEMOS

EPLEMOS

**HVA VIL DU TA BORT?
BEGRUNN SVARET DITT.**

**HVA FORBINDER DU MED
GODT MEDARBEIDERSKAP?**

Du fortjener ikke tilhøre et bedre lag
enn du er med på å skape selv

Marit Breivik



**Han visste ikkje kva som irriterte han mest
– at bølga tok handkleet, eller Ingvild.**



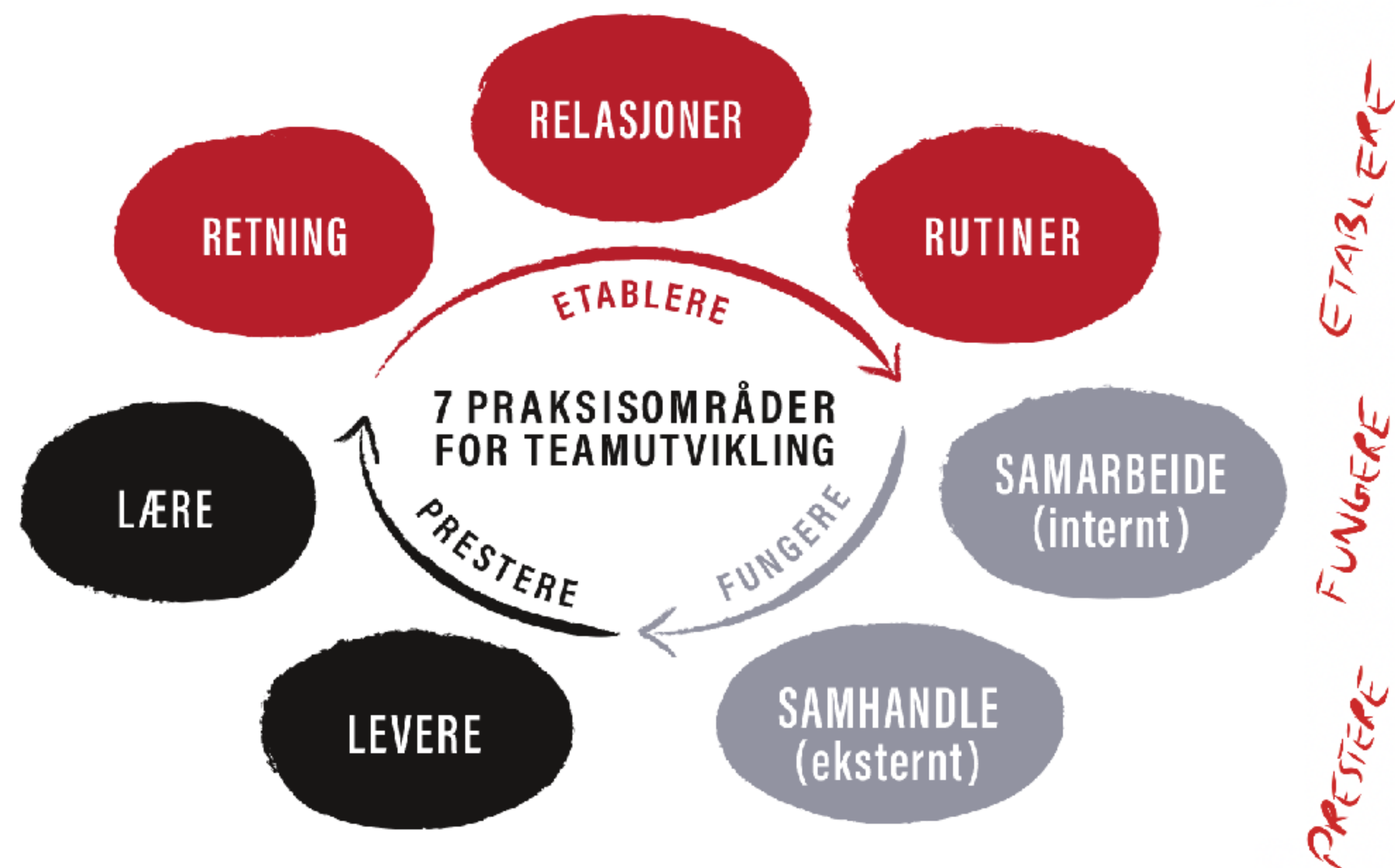
Sigmund Falch

«Vi møtest nede ved båten,» hadde ho
sagt. Klart han skulle spurt kva for
ein båt. Og ikkje minst når.

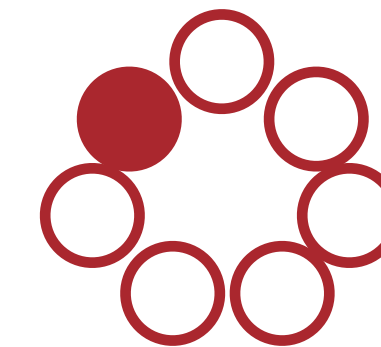


PRAKSISOMRÅDER

DE SYV PRAKSISOMRÅDENE (OVERBLIKK)



Praksisområde	Hovedspørsmål
Retning	Hvor står vi, og hvor vil vi?
Relasjoner	Hvordan må vi oppføre oss med hverandre for å lykkes?
Rutiner	Hvordan jobber vi når vi fungerer på vårt beste?
Samarbeide (internt)	Hvordan sikrer vi effektiv arbeidsflyt internt i teamet?
Samhandle (eksternt)	Hvordan sørger vi for at teamet er viktig for sine eksterne interessenter?
Levere	Hvordan legger vi til rette for solide prestasjoner over tid?
Lære	Hvordan lærer vi kontinuerlig for å fungere stadig bedre?



1. RETNING

HVOR STÅR VI, OG HVOR VIL VI?

«Han stod med eitt som fastfrosen.
Han kunne faen ikkje forstå
kva han skulle bruke den her til.»



Professor Michael West (2012) som har forsket ved UK Health Service (West et al, 2006; West og Dawson, 2012; West, 2013) utviklet tre enkle spørsmål for å avgjøre når dere er et reelt team eller et pseudoteam:

1

HAR DERE ET FÅTALL TYDELIGE MÅL
DERE KOLLEKTIVT MÅ OPPNÅ
SOM TEAM?

2

JOBBER DERE SAMMEN
FOR Å OPPNÅ DISSE MÅLENE?

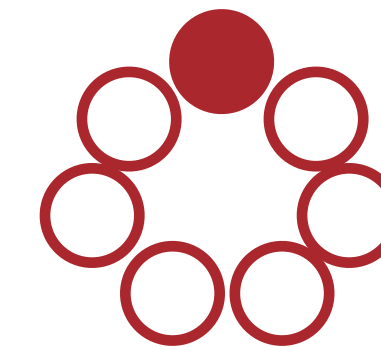
3

MØTES DERE REGELMESSIG FOR Å
VURDERE FREMDRIFT OG
FORBEDRING?

Professor Michael West (2012) som har forsket ved UK Health Service (West et al, 2006; West og Dawson, 2012; West, 2013) utviklet tre enkle spørsmål for å avgjøre når dere er et reelt team eller et pseudoteam:

1. HAR DERE ET FÅTALL TYDELIGE MÅL DERE KOLLEKTIVT MÅ OPPNÅ SOM TEAM?
2. JOBBER DERE SAMMEN FOR Å OPPNÅ DISSE MÅLENE?
3. MØTES DERE REGELMESSIG FOR Å VURDERE FREMDRIFT OG FORBEDRING?

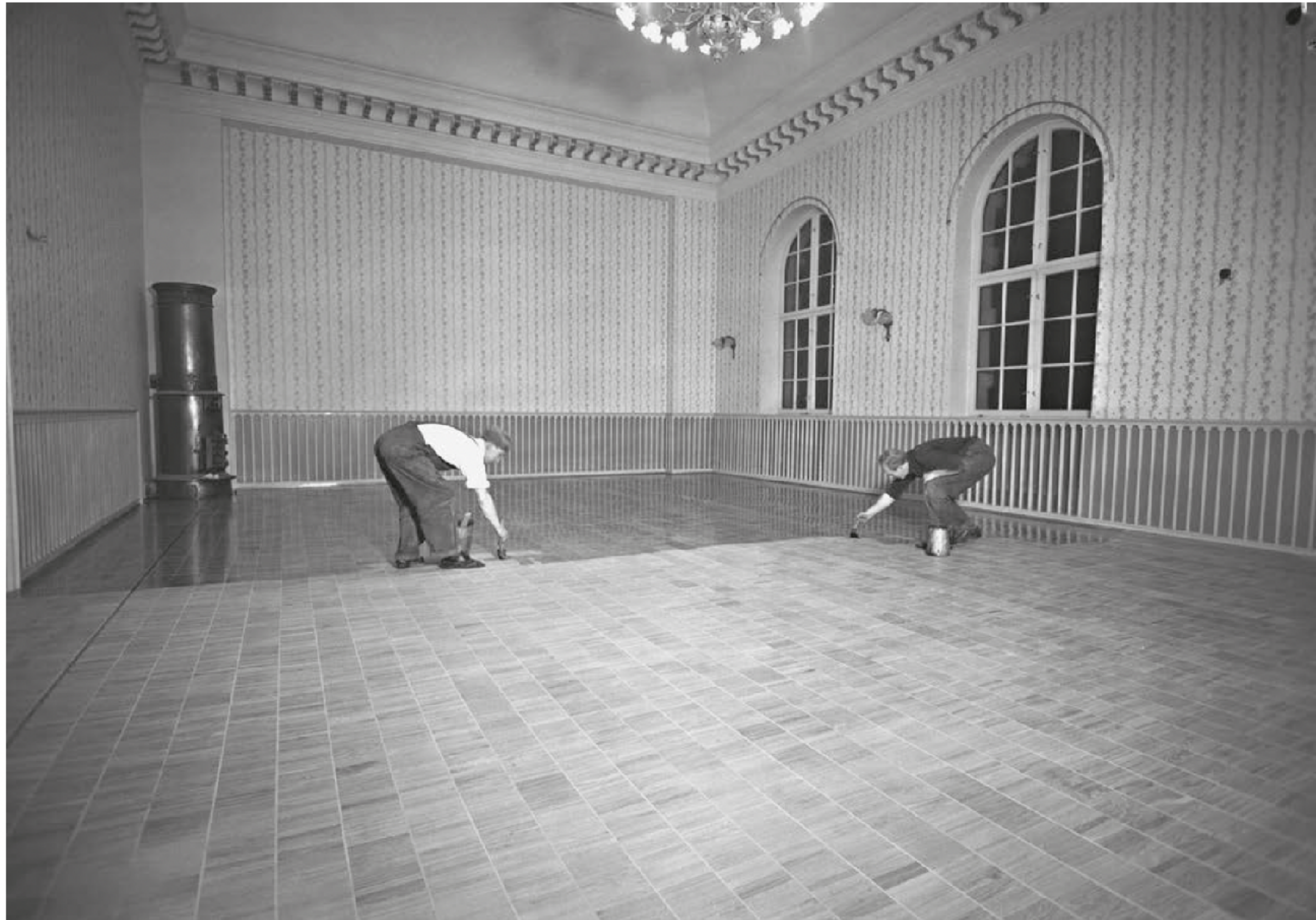
I helsetjenesten fant han at 91 prosent av de forespurte sa de jobbet i team, men bare 40 prosent kunne svare ja på alle de tre spørsmålene over. Når de sammenlignet disse 40 prosentene (som jobbet i reelle team) med de andre “pseudoteamene” fant de at **deltakere i reelle team hadde mye større arbeidsglede, bedre kliniske resultater, høyere pasienttilfredshet, mindre gjennomtrekk av personalet, lavere sykefravær og lavere pasientdødelighet.**



2. RELASJONER

HVORDAN MÅ VI OPPFØRE OSS
MED HVERANDRE FOR Å LYKKES?

«Den gode tonen var borte. Vi hadde
allereie skalla to gonger.»



RETNING & RELASJONER

**Det er kun de to personlighetstrekkene
planmessighet og omgjengelighet
som viser en signifikant, positiv sammenheng
med team/avdelingers prestasjoner.**

– Peeters, Van Tuijl, Rutte og Reymen (2006)



PERSPEKTIVBEVEGELIGHET



Hvis jeg er den jeg er fordi jeg er den jeg er, og hvis du er den du er fordi du er den du er, da er jeg den jeg er og du er den du er. Men om jeg er den jeg er fordi du er den du er, og du er den du er fordi jeg er den jeg er, da er jeg ikke den jeg er og du er ikke den du er.

- *Yasmina Reza*

KJERNEKVADRANTEN

Tankemodellen tar utgangspunkt i våre styrker (kjerne kvaliteter), det som fungerer godt, og viser at svakheter (fallgruver) nesten alltid handler om et overforbruk av de samme styrkene.

Tankemodellen er en hjelp til å akseptere oss selv som vi er og dele med andre det som kan være vanskelig, våre «treningsområder» (utfordringer). I tillegg forklarer den mekanismer og hvorfor vi misliker (allergier) noe i andres atferd.



Daniel Ofman

NÅR DET BLI FOR MYE AV DET GODE [OVERSLAG]



KJERNEKVADRANTEN [OVERBLIKK]



- Allergiene dine er hovedutfordringen.
- Jo mer negativ til allergien, desto større sjanse for å opptre dysfunksjonelt/destruktivt.
- Vi kan lære mest av de som irriterer oss mest! De har bare FOR MYE av det vi trenger.

**To sannheter nærmer seg hverandre
en kommer innenfra
en kommer utenfra
der de to møtes har man en sjanse
til å få øye på seg selv.**

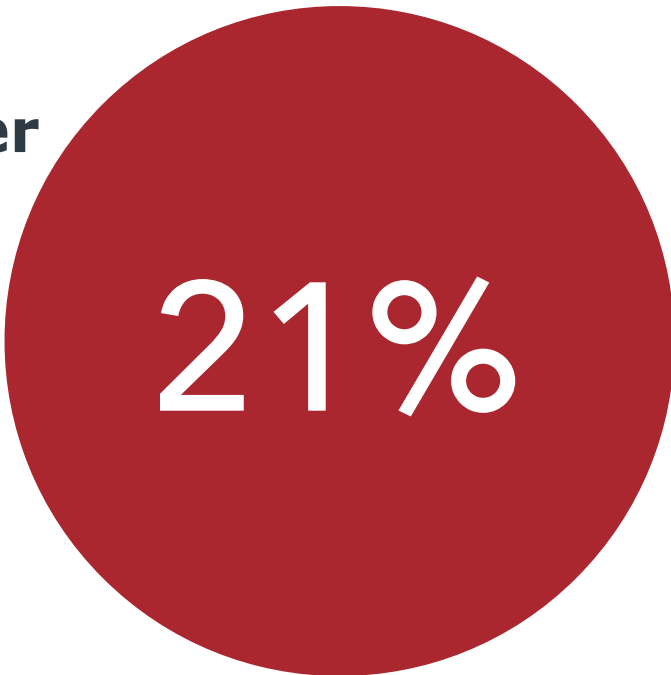
Thomas Tranströmer

TILBAKEMELDING – VIKTIG OG VANSKELIG



Lou Soloman (2016) fant at **mer enn en tredjedel (37 prosent) av ledere er ukomfortable med å gi sine medarbeidere kritiske tilbakemeldinger** (flere studier viser at dette kan være grovt underrapportert). Det er en vanlig misforståelse om tilbakemeldinger at det bare er stressende for personen som mottar den. Å gi kritisk tilbakemelding ansikt til ansikt er så vanskelig at noen av oss rett og slett ikke gjør det. **Én av fem ledere (21 prosent) innrømmer at de helt fullstendig unngår å gi negative tilbakemeldinger.**

I en av studiene til Therese Huston (2021) fikk ansatte spørsmål om deres verste tilbakemeldingsopplevelser på jobb, og bedt om å svare på spørsmålet: «**Hva ville fått deg, tilbakemeldingsmottakeren, til å føle deg bedre?**»



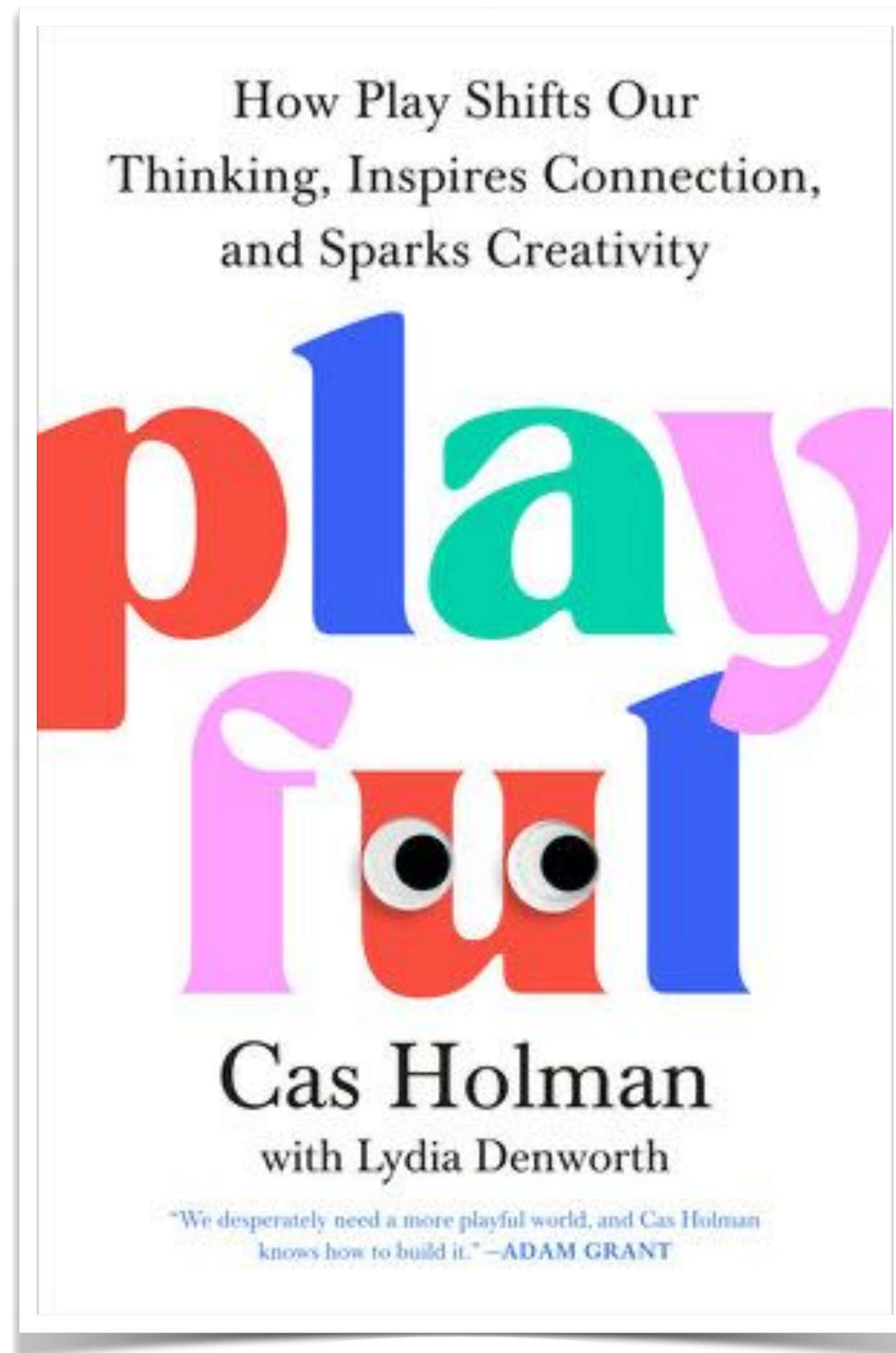
Jeg ville ha følt meg mye bedre hvis ...	Prosentandel
Min arbeidsinnsats hadde blitt anerkjent	53 %
Tilbakemeldingen hadde vært presis	51 %
Jeg hadde fått mulighet til å diskutere tilbakemeldingen mer fullstendig	40 %
Tilbakemeldingsgiveren hadde lyttet til meg	29 %
Tilbakemeldingsgiveren og jeg hadde snakket sammen for å bli enige om neste steg	25 %

"NÅR EN NORDMANN ROSER EN ANNEN
ER DET IKKE GODT Å SI HVEM AV DE TO
SOM HAR DET VERST".

- WILLY RAILO -



TANKEMODUS SOM ER SVÆRT NYTTIG FOR LEDERE I NORDKAPP!



- * Samarbeide bedre
- * Tenke friere
- * Tåle press

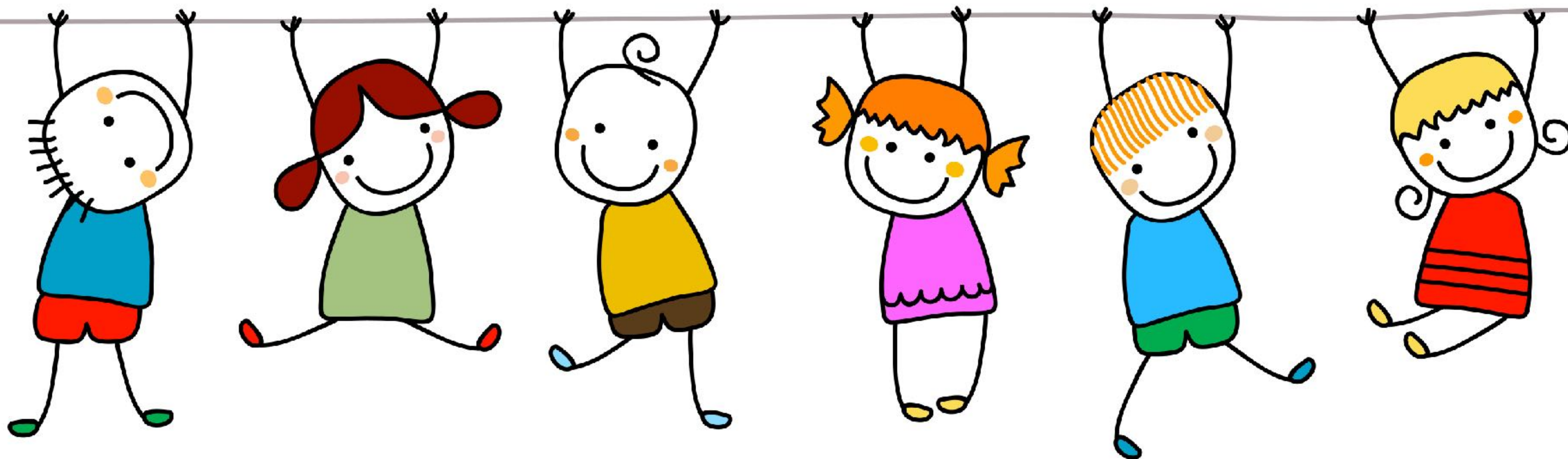
Lek gir rom for nysgjerrighet, eksperimentering og innsikt.

- * Styrker tilknytning til andre
- * Mindre redd for å feile
- * Ser problemer på nye måter

VI GJØR ET EKSPERIMENT



ET TEAM ER EN GRUPPE MED MINST TO
PERSONER SOM HAR **FELLES MÅL ELLER**
OPPGAVER SOM DELTAKERNE ER
AVHENGIGE AV HVERANDRE FOR Å LØSE





HVA GJØR TEAM
SOM LYKKES?

DE TO VIKTIGSTE GRUPPENORMENE FOR EFFEKTIVE TEAM



**HØY
SAMTALE
TUR-TAKING**

**Alle snakker og lytter
omtrent like mye,
gjennom korte bidrag.**



**SOSIAL
SENSITIVITET**

**Mye øyekontakt,
samtaler og
gestikulering har energi.**

[SOSIAL SENSITIVITET] READING THE MIND IN THE EYES

FORFERDET

FORBLØFFET



MISTROISK

VETTSKREMT

[SOSIAL SENSITIVITET] READING THE MIND IN THE EYES

ALVORLIG

SKAMFULL



DESORIENTERT

SKREMT

[SOSIAL SENSITIVITET] READING THE MIND IN THE EYES

SKAMFULL

NERVØS



MISTENKSOM

UBESLUTTSOM

«Då vi kom heim ut på kvelden, stod
Astrid der enno. Ryggen hadde låst
seg i satsen.»



**TUSEN TAKK
FOR LAGET!**

