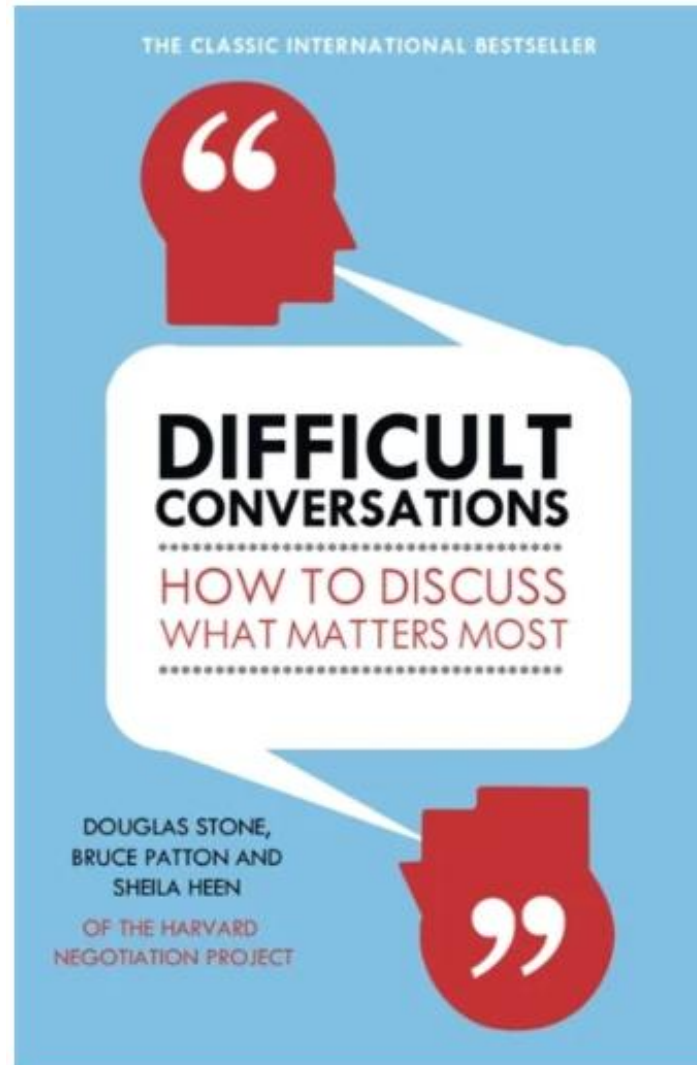


An illustration of a man and a woman sitting at a table, facing each other. The man, on the left, is wearing a dark suit, a white shirt, and a blue tie. He has a worried expression, with wide eyes and a sweat drop on his forehead. His hands are clasped together on the table. The woman, on the right, is shown from the back, with long black hair and wearing a grey blazer. The background is a plain, light grey color.

# Den nødvendige samtalen

Lære mer?

---



# Hva er en nødvendig samtale?

---

- En samtale der du som leder må gi tydelig og ofte ubehagelig tilbakemelding, sette grenser eller ta opp et problem.
- Ofte en situasjon der du ikke kan være sikker på hvordan den andre vil reagere.



# Kjennetegn på den nødvendige samtalen

---

- Den gir gjerne dårlig nattesøvn
- Den gir en klump i magen
- En følelse av å angre på hele lederansvaret
- Du utsetter den fra dag til dag
- Du håper problemet skal «løse seg av seg selv»
- Du er redd for å ødelegge relasjonen



# Eksempler på en nødvendig samtale

---

- Prestasjon eller kvalitet på arbeid
- Destruktiv atferd eller holdninger
- Samarbeidsutfordringer eller konflikter
- Du utsetter den fra dag til dag
- Fravær eller dårlig arbeidsmoral
- Lukt eller lyd



# Rammebetingelser for nødvendige samtaler

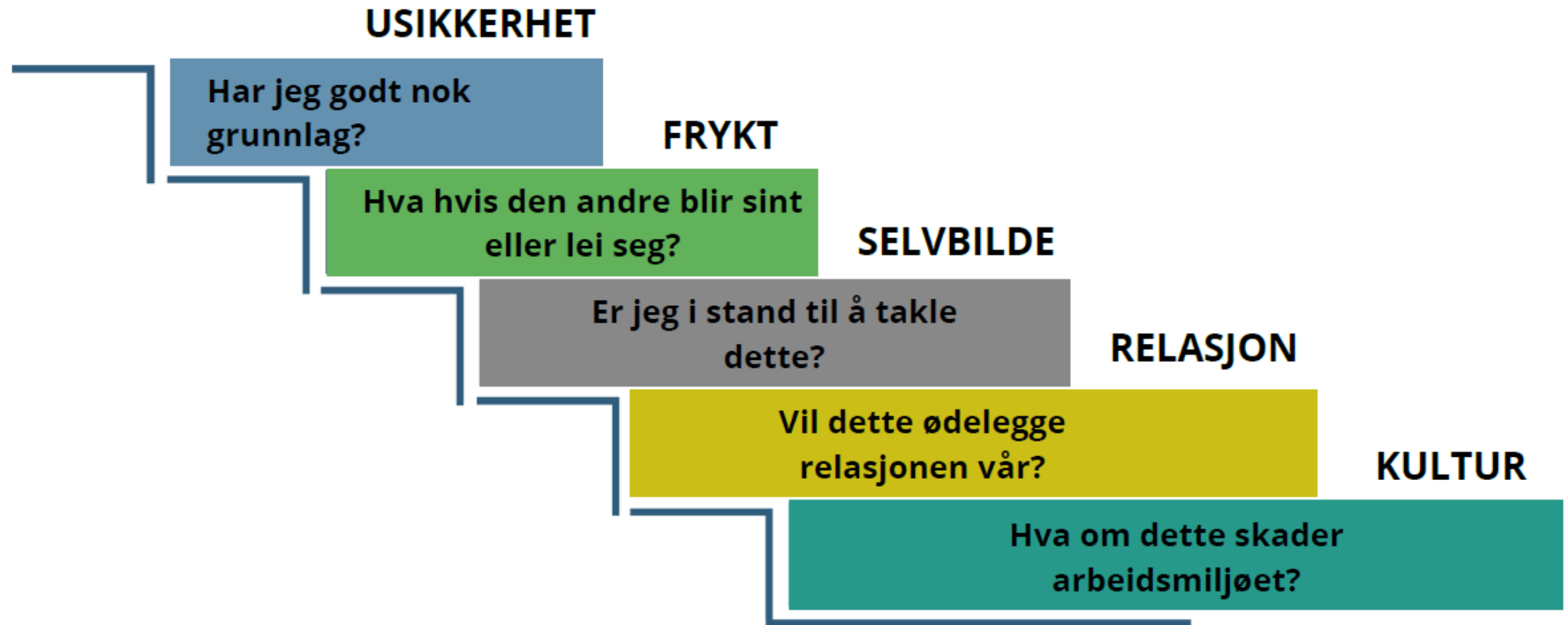
---

En leders ansvar for et godt fysisk og  
psykososialt arbejdsmiljø

Medvirkningsplikten

# Hvorfor oppleves det som vanskelig?

---



# Hva koster det å la være?

---

## *For medarbeideren*

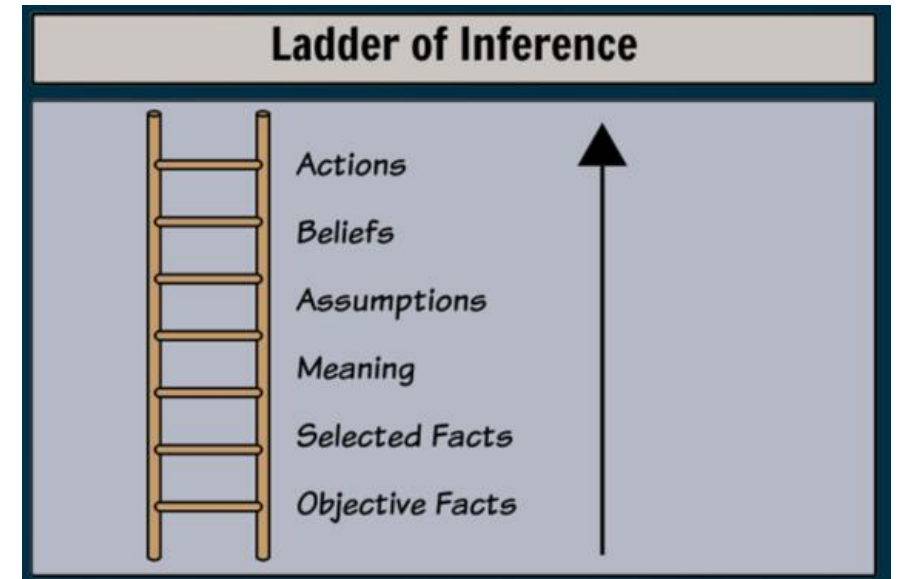
- Får ikke tydelige forventninger
- Mister mulighet til å justere kurs
- Kan bli snakket om i stedet for med

## *For deg som leder eller teamet*

- Mer irritasjon, baksnakking, «elefant i rommet»
- Dårligere tillit i gruppen: «Hvorfor gjør du ikke noe?»
- Du bruker masse mental energi på å gruble
- Økt konfliktnivå og dårligere arbeidsmiljø

# Slutningsstigen

- Observerer fakta
- Tolker ut fra erfaring
- Danner overbevisninger
- Handler ut fra det
  
- Fallgruve:  
Vi handler på antagelser som om de var fakta



# Konklusjonsstigen



# Før samtalen

---

- 1 Forbered deg skikkelig. Hva er målet med samtalen?
- 2 Ha flest mulig konkrete fakta i saken.
- 3 Sørg for at samtalen kan foregå uforstyrret, med god tid, gjerne på et nøytralt sted.
- 4 Ha en god begrunnelse for at endring er viktig.
- 5 Vent til du har kontroll over følelsene dine.
- 6 Bestem deg for hva du overhodet ikke kan forhandle om.

# Under samtalen

---

- 1 Ta opp en sak om gangen.
- 2 La den andre få utløp for sine frustrasjoner og følelser.
- 3 Snakk om personens atferd, uten å karakterisere personen.
- 4 Vær klar og konkret på hva du mener - og inviter til motforestillinger.
- 5 Involver om mulig den andre i problemløsningen
- 6 Kom frem til en konklusjon og lag en klar, konkret avtale, med oppfølging.