

Lærende ledelse

Ide Katrine Birkeland

Akademisk programdirektør Utdanningsledelse
Institutt for kommunikasjon og kultur



 ide.k.birkeland@bi.no

 [@ikbirkeland](https://twitter.com/ikbirkeland)



Tenk over følgende:

Når hadde du sist en jobbsamtale du gruet deg til?

- Hvorfor gruet du deg?

Hvorfor gruer vi oss?

- Unngå negative følelser
- Har ikke helt oversikt over problemet
- Har dårlig erfaring med atferdsendring



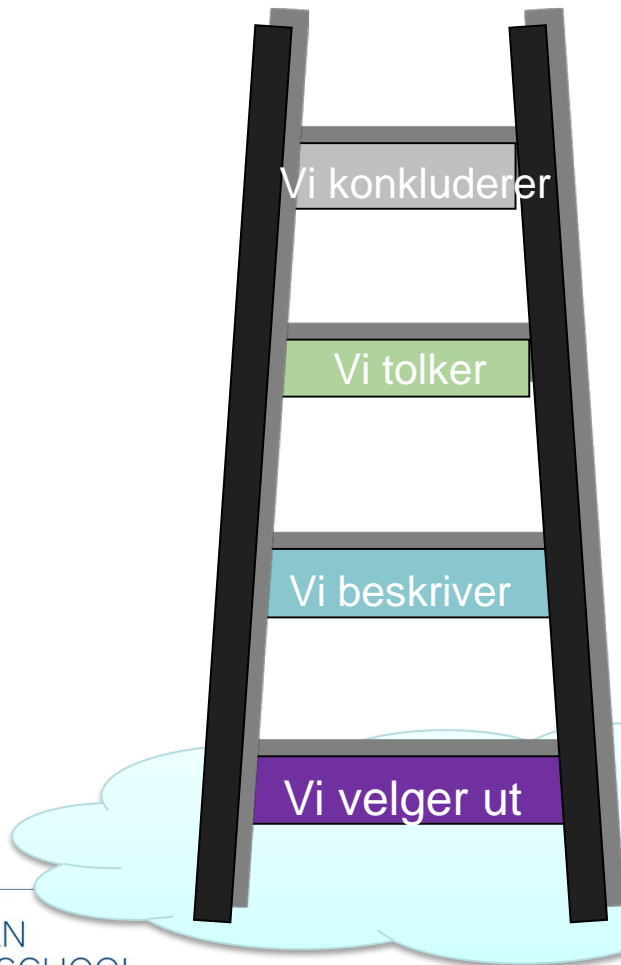
Eller ikke?

«Hvis jeg bare hinter litt mer...»
«Kanskje hvis jeg sier at alle
må skjerpe seg?»

«Det er jo bare å være tydelig»
«Alle vet jo hva som må
gjøres»







Hvilken informasjon eller logikk ga meg konklusjonen?

Hvilke andre mulige tolkninger finnes?

Gjenforteller jeg situasjonen nøyaktig?

Hva har jeg lagt merke til? Hva har jeg oversett?

Hvilke strategier velger vi når vi skal ta opp et problem?

- er ikke helt ærlig om vårt egentlige synspunkt
- unngår oppsummering
- utforsker ikke den andres perspektiv
- sjekker ikke enighet om problemet eller problemets løsning før vi går videre



Hvordan velge mer effektive strategier?

- Husk at du kun har deler av det hele bildet
- Vær ærlige om dine egne synspunkt, og sjekk om den andre er enig eller uenig
- Vær nysgjerrig på hvorfor den andre tenker annerledes enn deg



Vær empatisk med deg selv og andre

- Når du skal bli bedre på dette – husk:
 - Hjernen er en konkluderingsmaskin
 - «Aktivitetsfellen» øker enkeltkretslæring
- Anerkjenn evnen til å stå i usikkerhet og fremelsk kritisk refleksjon



Vær empatisk med deg selv og andre

- Når du skal bli bedre på dette – husk:
 - Hjernen er en konkluderingsmaskin
 - «Aktivitetsfellen» øker enkeltkretslæring
- **Anerkjenn evnen til å stå i usikkerhet og fremelsk kritisk refleksjon**
- Det er tidsbesparende og problemløsende
 - Og bygger TILLIT



**LEADERS WHO DON'T
LISTEN TO OTHERS
WILL EVENTUALLY
BE SURROUNDED
BY PEOPLE
WHO HAVE
NOTHING TO SAY.
-ANDY STANLEY**