

Relasjonsledelse

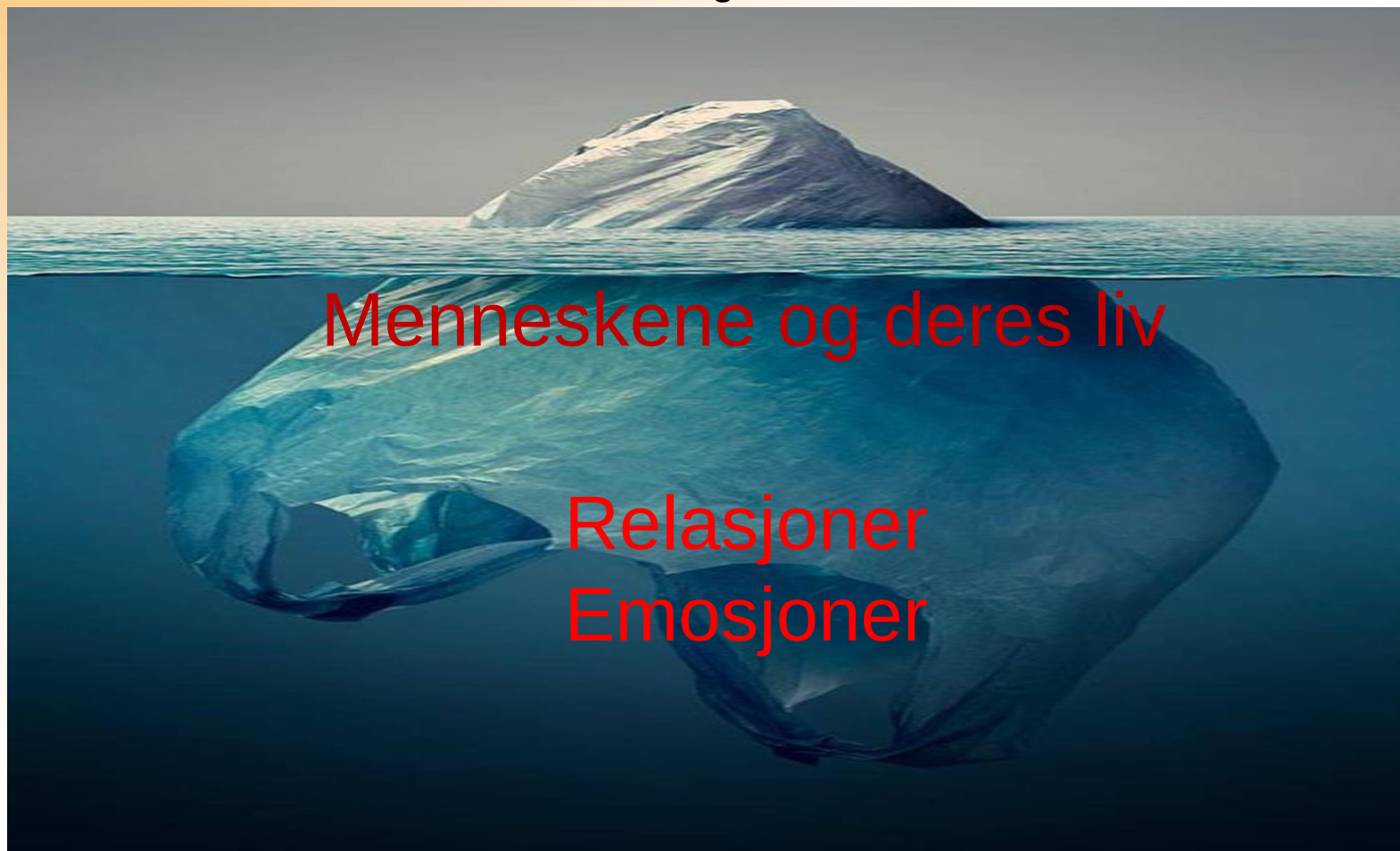
Norsk/Nordisk Ledelse

Ledersamling Gauldalsregionen 30.januar 2020 i Oppdal

- Profesjonell ledelse av mennesker
- Profesjonell ledelse av arbeidsmiljø
- Profesjonell ledelse av lag/lagutvikling
- Livsmestring = hvordan leve/arbeide i lag.
- Jazzforeleser Jan Spurkeland

Relasjonsarbeid

Relasjonsarbeid er å hente kraft fra dypet i folk og omsette det i gode arbeidsmiljøer og mindre fravær. Ledelse er å utløse energi hos andre.



Hvorfor Relasjonsledelse ?

Hensikten med innføring av Relasjonsledelse :

- øke kompetansen i profesjonell ledelse av mennesker
- gi ledere verktøy til å bygge relasjoner
- redusere fraværet i organisasjonen
- styrke samarbeidet mellom mennesker
- bygge sterke lag
- forebygge endringer
- hindre konflikter
- øke effektivitet og arbeidsinnsats

Relasjonelt mot



Relasjonelt mot trenger du:

- Når du merker motstand i deg mot andre
- Når du kvir deg til å ta kontakt/møte andre
- Når du vet at øyekontakt er eneste vei ut

● *Typiske situasjoner:*

- * Etter en hverdagsuenighet/småkrangel/uheldig bemerkning
- * Når noen du kjenner opplever sterk sorg
- * Når du skal ta initiativ til forsoning
- * Når du skal konfrontere sterke personer med ”sannheten”
- * Når du skal møte mennesker du føler antipati mot

Relasjonell feighet

Relasjonelle avhengighetsforhold blir svekket gjennom relasjonell feighet

Relasjonell feighet uttrykkes i atferd:

- Når du velger bort/unngår å møte mennesker
- Når du blir unnvikende i ordvalg
- Når du skriver om det som bør snakkes om
- Når du beskytter deg mot følelsesmessige påkjenninger



● *Hverdagsfeighet*

- * Du ringer til "de snille" og skriver til "de vanskelige" **Du blir usynlig**
- * Du går utenom/overser en gammel venn på gaten **Du gjemmer deg**
- * Du utsetter den vanskelige samtalen **Du utsetter**
- * Du unngår å gi ærlige tilbakemeldinger **Du unngår**

Relasjonsledelse i Norge

Historien

Først omtalt i boka ” Ledelse, Dialog og samspill”
(Jan Spurkeland , Alma Mater forlag 1995)

Siden utviklet til den første norske lederfilosofien.
Vi leder gjennom naturlig autoritet basert på
relasjon , tillit, likeverdighet og dialog.

Boka Relasjonsledelse kom i 1998 og senere i
utgave 2. i 2005 og 3.utgave i 2009
og 4.utgave i 2013 og 5. utgave i 2017(Jan Spurkeland,
Universitetsforlaget)

Relasjonsakademiet

Studier basert på mine lærebøker



Modul 1. Autorisasjon i Relasjonsledelse 3 dager. Reflektoriet + flere steder

Modul 2. Autorisasjon i Relasjonskompetanse 5 dager. Madeira

Modul 3. Prestasjonshjelp/Relasjonscoaching 5 dager Madeira

Modul 4. Relasjonspedagogikk 5 dager Reflektoriet

Modul 5, Verktøy 4 dager Reflektoriet

Modul 6. Tilpasset Ledelse 5 dager Madeira

Modul 7. Relasjonell atferd i arbeidslivet 5 dager Madeira/Norge

Modulene er uavhengig av hverandre med unntak av modul 1 som er obligatorisk startmodul.

Hver modul gir deltakerne kursbevis for gjennomføring.

Relasjonell fattigdom

BT. Norge har en form for fattigdom som ikke handler om penger

Vår rikdom og materielle velstand gjør oss

Uavhengige av hverandre

Isolerte fra hverandre

Uinteresserte i hverandre

Egoistiske og selvopptatte

Marit Breivik

Verdens beste teamleder – en vanlig pedagog



Hva gjorde hun
annerledes ?

Hvorfor ble hun best ?

Tett på menneskene ?

Tilbakemelding ?

Ros ?

Oppmuntring ?

Anerkjennelse ?

Praksis på Relasjonsledelse

Humor ?

Team i team

Bli sett mer

Det beste av meg
sjøl for de andre

Fokus på resultater
og medaljer gir ingen
medaljer
Tro på spillerne

Patologisk menneskesyn

Menneskets sykkelighet

Diagnoser

Det unormale

Det som trenger forbedring

Det vi må helbrede

Lever vi i en patologisk tid ?

Det salutogene menneskesyn

Øke interesse for mestring

Positivt ressursfokus

Det friske menneske

Forsterkning av det gode

Helsefremmende faktorer

Salutogen ledelse/pedagogikk

Salutogen tilnærming til frafall

Profesjonell menneskeledelse

Genuin menneskeinteresse

Faglig profesjonalitet



Relasjonell kompetanse

Administrativ kompetanse

Livsmestring i barnehage og skole

Utdanningsdirektoratet: «Barnehagen skal bidra til barnas trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og forebygge krenkelser og mobbing. Barna skal få støtte i å mestre motgang, håndtere utfordringer og bli kjent med egne og andres følelser»

Det betyr at barna må lære grunnleggende relasjonskompetanse

Sterke og forebyggende relasjoner mellom alle aktører er den eneste garantien for et godt opphold i barnehagen og i skolen.

Livsmestring er relasjonsmestring

Kvalifisering for barnehage og skole

Individkvalifisering

En ansatt i barnehage og skole kvalifiserer seg ved å kjenne hvert barn og hver ungdom i et 5F - perspektiv.

Det betyr at ansatte må sette seg inn i dette unge menneskets liv og historie slik at hvert møte med dette mennesket preges av nærhet og emosjonell relasjon.



Kvalifisering av ledere

En medarbeider kvalifiserer sin leder gjennom åpenhet og informasjon. Det er bare gjennom denne samtalen at lederen kan bli kvalifisert for individet.

All generell kvalifikasjon til ledelse er bare begynnelsen på individledelse

«Jeg vil kvalifisere deg til å lede meg på en tilpasset måte»

Individledelse er den eneste veien til relasjonell ledelse
All annen ledelse er en variant av administrasjon

Tilpasset ledelse setter individet i sentrum

Kvalifisering for individet

Hvem kvalifiserer deg for det unike barnet ?

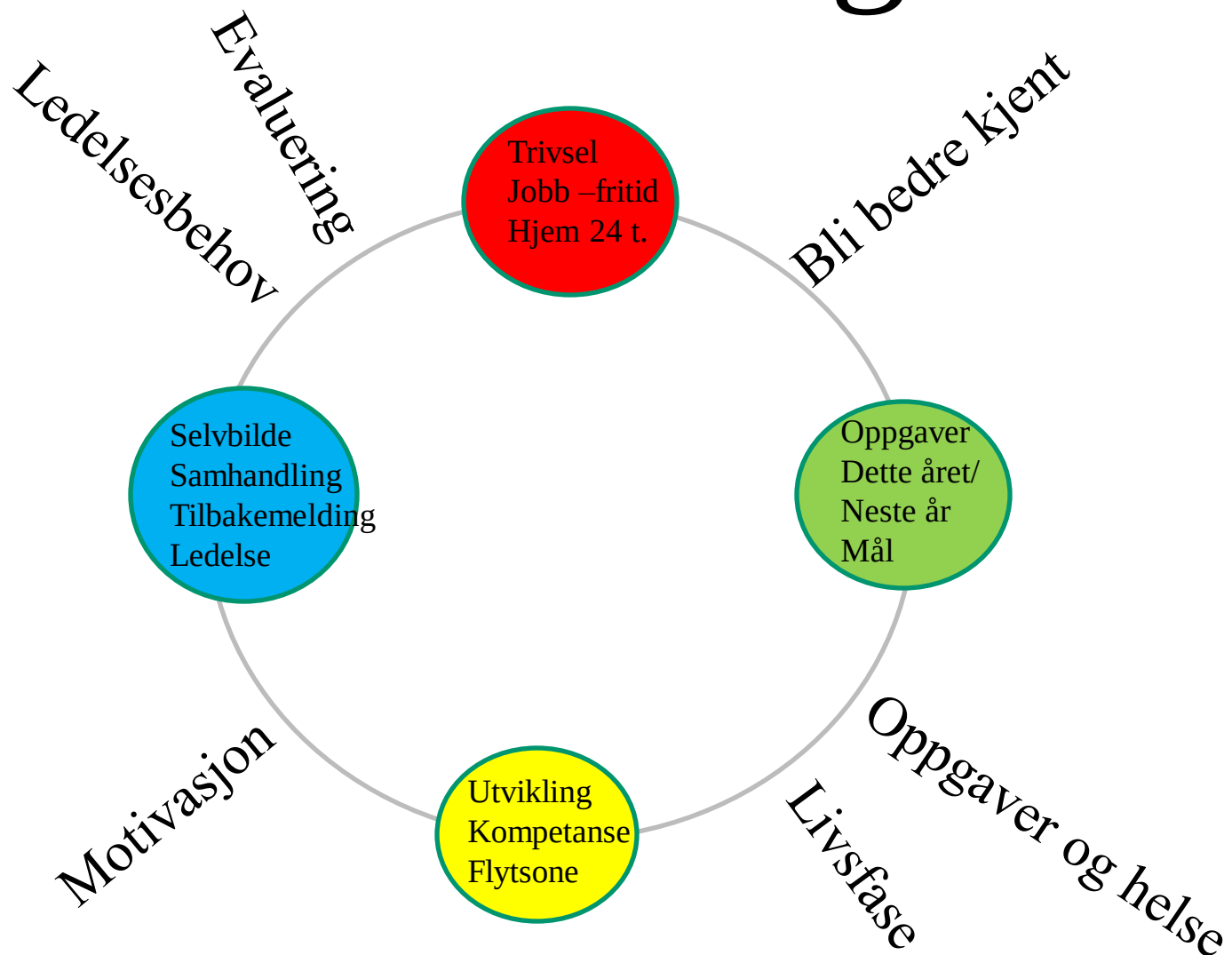
Kunnskap om enkeltmennesket

Kjennskap til barnet/ungdommen/personen

Innhenting av spesifikk kunnskap ?

Bygging av relasjonen ?

Du & Jeg = DJ



Livets største prosjekt

Hvordan leve med de andre ?

Hvordan mestre relasjoner ?

Hvordan unngå relasjonell slitasje ?

Hvordan samhandle ?

Hvordan utvikle **et relasjonelt**

VELFERDSSAMFUNN

Treffpunktet

Treffpunktet mellom to mennesker er avgjørende for den enes

- eller begges - utvikling.
- Treffpunktet er **det relasjonelle øyeblikket** der to mennesker
- ser og forstår hverandre

Treffpunktet kan bety **et eksistensielt møte** som endrer det ene menneskets livsløp – noen ganger begges livsløp.

Et godt kjennetegn er at det skaper **takknemlighet** hos den ene eller hos begge. Et annet kjennetegn er **gjensidig relasjonell resonans**.

Sosial og relasjonell ensomhet

Sosial ensomhet. Dette nivået oppleves gjerne som litt trist fordi en merker at en faller litt utenfor fellesskapet og sliter med å komme seg innenfor. Alle vil noen ganger i livet kjenne seg utenfor i visse sosiale settinger. Det kan en leve bra med så lenge det finnes en utvei til det motsatte – det sosiale fellesskapet. Men de fleste vil merke noe ubehag ved denne utenforskapfølelsen.

Relasjonell ensomhet. Dette er et mye alvorligere nivå, der den sosiale ensomheten er gått over til følelse av utestengelse og at ingen setter pris på deg. Du er ikke interessant for noen av de andre og blir oversett som en ensom og utelukket person. Om dette blir bekreftet som en aktiv ignorering, blir følelsen av ensomhet svært mye alvorligere.

Ensomhetens pris

- Øker sjansen for å gjøre det dårlig faglig på skolen hos barn og ungdom.
- Øker sjansen for hjertesykdom med ca 30 %
- Dobler risiko for demens hos eldre
- 40 % av studentene våre er ensomme
- 16% av Norges befolkning er ensomme
- Ca 20 % av ungdomsskoleelever er ensomme
- Ca 30 % av frafall skyldes ensomhet

En kvadrologi om ledelse

Jan Spurkeland



En kvadrologi om ledelse som går fra grunnleggende lederteorier i boken Relasjonsledelse, via utdypning av Relasjonsbegrepet i boken Relasjonskompetanse, til boken Prestasjonshjelp som tar begrepet videre og synliggjør verktøy og holdninger som gir **deg** mulighet til å bli en god **prestasjonshjelper!** **Tilpasset ledelse** er individets behov.



Relasjonspedagogikk:

Oppnå bedre læring ved å høyne kvaliteten på relasjonen lærer–elev, den viktigste enkeltfaktoren for læring. Pedagogisk tilrettelagt for studier og personlig utvikling.

Ny bok

- Relasjonell atferd i arbeidslivet



Omfatter alle yrker der mennesker skal ha tjenester, få behandling og hjelp. Menneskehåndtering i hverdagen vår: Ledelse, læring og relasjonell velferd

Relasjonell atferd = arbeidsmiljø ++ Handlingskompetanse for nærvær

- Relasjonell atferd i arbeidslivet



Omfatter alle yrker der mennesker skal ha tjenester, få behandling og hjelp. Menneskehåndtering i hverdagen vår: Ledelse, læring og relasjonell velferd

Hva kjennetegner Et relasjonelt menneske ?



Relasjonskompetanse
Relasjonell handlingskompetanse
Relasjonelt initiativ
God relasjonell kapital
Prioritet for mennesker
Kongruent relasjonelt uttrykk
Altruistiske holdninger
Kan etablere relasjonell resiliens
- og relasjonell sustainability

Hva kjennetegner Et relasjonelt menneske ?



Har et relasjonelt ansikt

Har et relasjonelt blikk – kongruent uttrykk

Er interessert i deg

Viser relasjonelt initiativ

Viser vennlighet og hjelpsomhet

Har internalisert relasjonskompetanse

Trening for voksne og barn

Relasjonell atferd starter alltid med hvert enkelt menneske

Hva gjør **jeg** som påvirker andre positivt/ mindre positivt ?

Hva er mitt relasjonelle «fotavtrykk» på jobben ?

Hvordan kan jeg trene/justere noe i min programmerte atferd ?

Hvem kan være mine trenere/rådgivere ?

Hvordan kan jeg få vite hvordan andre opplever meg ?

Relasjonell kapital

Kjærlighetsrelasjoner

Vennskapsrelasjoner

Vennlighetsrelasjoner

Respektrelasjoner



RELASJONELL KAPITAL:

Det et menneske omgir seg med av kjærlighet ,
vennskap, vennlighet og respekt i livet sitt

Vår relasjonelle virkelighet

Relasjonskvalitet kan evalueres etter en skala på åtte ulike trinn(Spurkeland 2012 og 2015) fra mest positiv til mest negativ:

1. Kjærlighetsrelasjoner – partene er glade i hverandre
2. Vennskapsrelasjoner – partene har et vennskapelig forhold
3. Fortrolighetsrelasjoner – partene åpner lukkede rom og gir tilgang
4. Vennlighetsrelasjoner – partene hjelper og støtter hverandre
5. Respektrelasjoner – partene respekterer hverandre uten aktiv

Relasjonell nøytralitet ??

6. Slitsomme relasjoner – partene tar noe energi fra hverandre
7. Krevende relasjoner – partene tar mye energi fra hverandre
8. Helsefarlige relasjoner- partene gir hverandre helseplager
9. Hatrelasjoner – partene motarbeider hverandre svært negativt

Fortrolighetsrelasjon

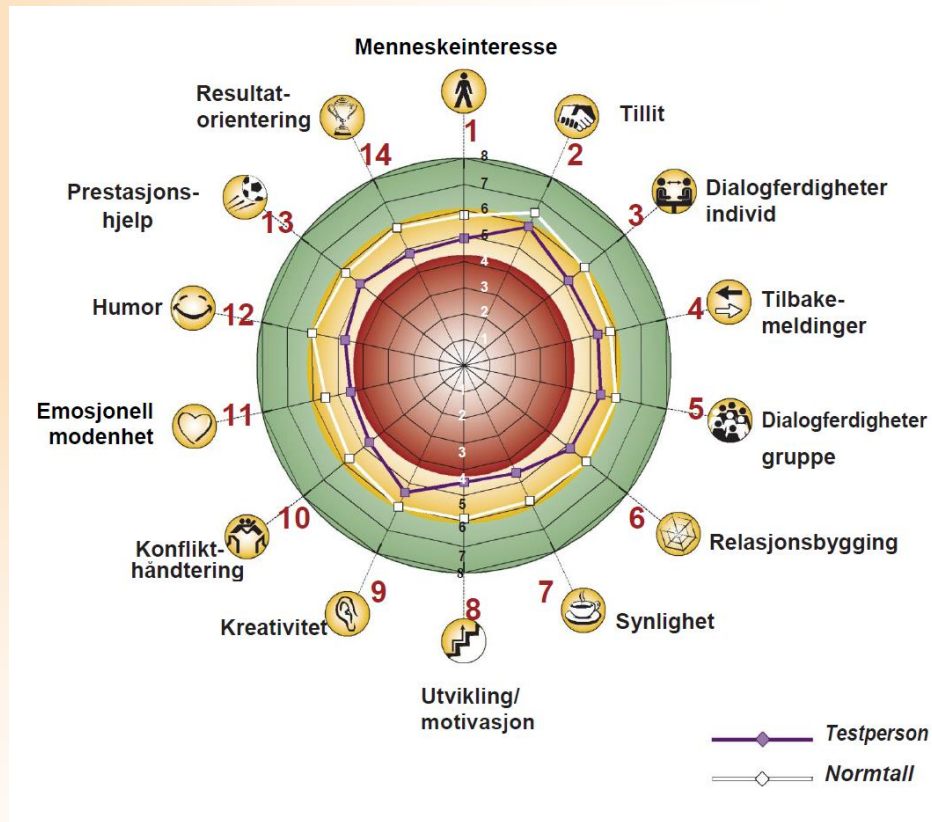
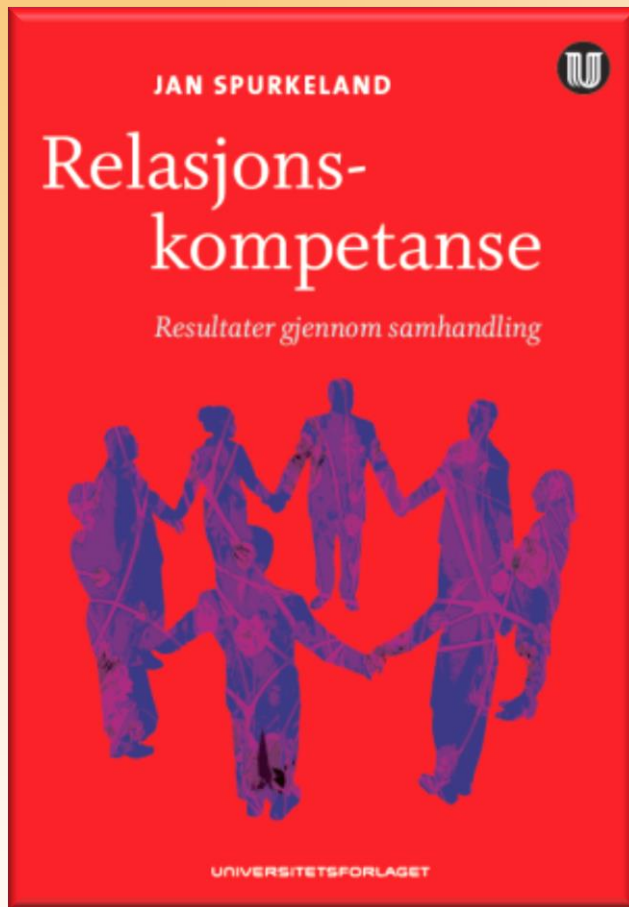


- Kjennetegn:
- Partene stoler på hverandre. Tillit utvikles
- Partene åpner seg mot hverandre
- Tilgang til den indre sannheten
- Partene formidler ekte interesse for hverandre
- Ekte fakta og følelser formidles.

Relasjonsbilde = en sum av «det sympatiske menneske»
For _____ (Barnehageversjon)

Barnets relasjon til seg selv.	Barn/barn relasjoner
Familierelasjoner	De voksne i barnehagen

Relasjonskompetanse



Livsmestringskompetanse
Lederkompetanse
Lærerkompetanse

Teoretisk grunnlag

- **Positiv psykologi – Martin Seligman**
- Positive følelser – og forsterkning
- Styrker i mennesker- mine signaturstyrker
- Lært optimisme – forebygge depresjon
- Disputering av katastrofetanker- stille spørsmål ved egne negative tanker
- Lært hjelpeløshet - av gjentatte feil - passiv- det nytter ikke: = flere nederlag



Signaturstyrker (Seligman)

Visdom og kunnskap

- 1) Nysgjerrighet
- 2) Kjærlighet til kunnskap
- 3) Dømmekraft
- 4) Oppfinnsomhet
- 5) Sosial intelligens
- 6) Perspektiv

Mot

- 7) Tapperhet
- 8) Utholdenhet
- 9) Integritet

Medmenneskelighet og kjærlighet

- 10) Vennlighet
- 11) Kjærlighet

Rettferdighet

- 12) Samfunnsengasjement
- 13) Rettskaffenhet
- 14) Lederegenskaper

Signaturstyrker (Seligman)

Måtehold

- 15) Selvbeherskelse
- 16) Forsiktighet
- 17) Ydmykhet

Transcendens

- 18) Skjønnhetssans
- 19) Takknemlighet
- 20) Håp
- 21) Åndelighet
- 22) Tilgivelse
- 23) Humor
- 24) Livsglede

Tilbakemelding

Tre typer:

- 1 Positiv tilbakemelding 9
- 2 Negativ tilbakemelding 1
- 3 Ingen tilbakemelding 0

= psykisk terror

**Tilbakemeldingsstil i et miljø
er kulturelt betinget**

Mengde og form kan trenes/endres

Mottak av tilbakemelding avgjørende for endring



4 treningsområder

- 1 Gi positiv tilbakemelding . Trenes.Bygge,utvikle relasjon
2. Ta imot positiv tilbakemelding. Trenes Sikre at det gjentas
3. Gi negativ tilbakemelding. Trenes. Rett form
4. Ta imot negativ tilbakemelding. Trenes mye. Rett reaksjon

Tilbakemelding

Kunsten å gi korrektiv tilbakemelding:

1. Sett scenen med rett alvorsnivå.
2. Bruk Jeg-budskapet. Ikke provoser/anklag
3. Fortell hovedbudskap. Vent på erkjennelse
4. Spør etter den andres opplevelse
5. Ta vare på mottakeren

Tilbakemelding "RIS" Korrektiv tilbakemelding MOTTAK:

3 trinn:

1. Takknemlighet

2. Undersøkelse

3. Læring

Relasjonskompetanse

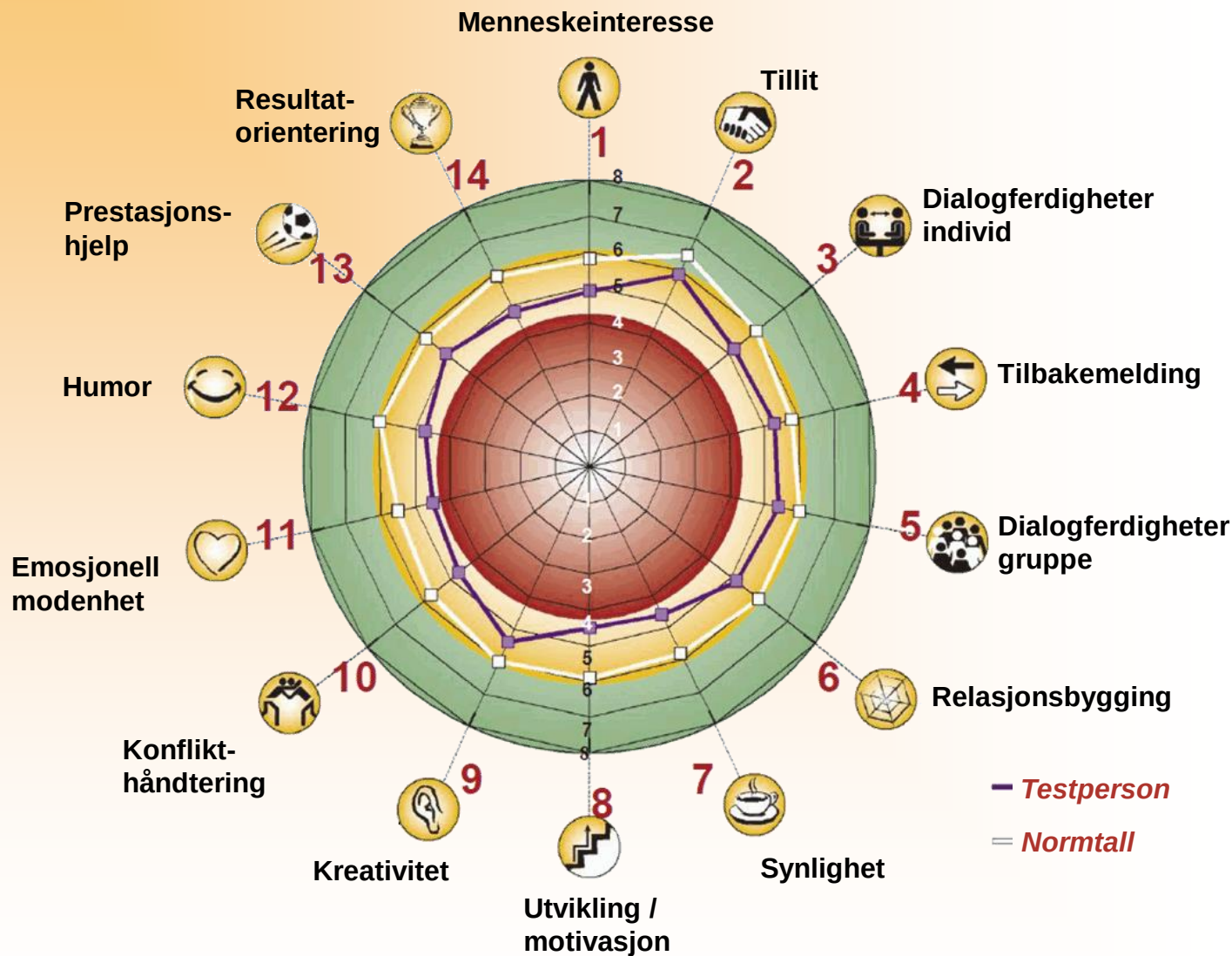
Kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger som etablerer, utvikler og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker.

Basis:

- Relasjonelt initiativ
- Relasjonell energi
- Relasjonelt mot



Relasjonskompetanse



To hovedveier inn i Relasjoner

Intellektuelt



Kjennskap til

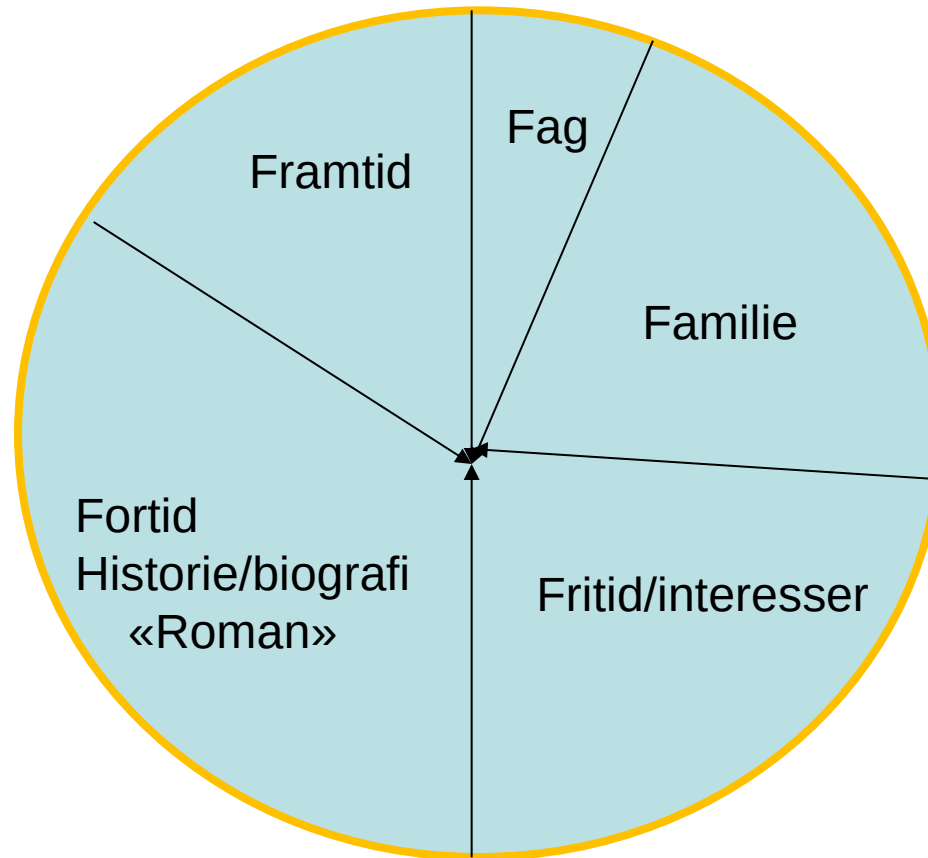
Emosjonelt



Positive følelser for

Hele mennesket

24-timers mennesket. Det fargerike fasettmennesket.



Det sympatiske menneske



**Det
sympatiske:**

**Trekk
Historie
Atferd**

Det usympatiske:

- Lett å mislike
- Irriterende
- Egoistisk



Kunsten å bli glad i folk består i å observere “Det sympatiske menneske”