

Hvordan bli en aktiv alliert?

Trøndelag HR-forum: Frokostmøte 21.10.2025

Bidragster:

Andreas Seim

Cathrine



FOTO:

📅 21 okt. 2025

Rapport fra en VOXT prosess

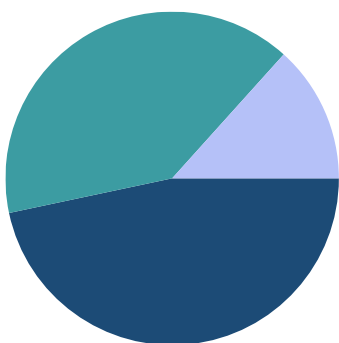
1. Samskapte trilemma

Ledetekst for situasjon gitt til deltakere:

Skriv en situasjon du har opplevd eller sett der du hadde muligheten til å være en aktiv alliert.

Ledetekst for alternativer gitt til deltakere:

Skriv tre ideer til hvordan du kunne ha håndtert situasjonen som aktiv alliert



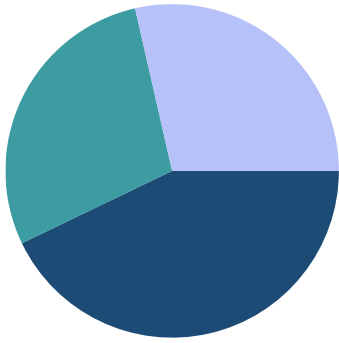
1.4. Konflikt mellom leder og ansatt. På rødt nivå i konflikt trappen.



- Undersøkt grundig hvordan konflikten oppsto. Kartlegging og intervju.
- Være nysgjerrig og spørrende og forstå begge parter. Sette seg inn i alle perspektiver.
- Prøve å få dialog mellom parter og være en megler.

Kommentarer og tiltak:

- Kan fort bli sykemelding. Langtidssykemelding.
- Typisk sak for IA-rådgiver.
- Hver sak har sin løsning. Handler om personene, saken, avdelingen. Konflikten går ikke ubemerket hen.
- Når begge parter tenker de har rett. Begge har rett fra sitt ståsted.
- Råde ansatt til å se seg om etter ny jobb. Vanskelig med konflikt med leder og maktubalanse. Men må gjøres med forsiktighet. Det kan føre til at den ansatte ser seg som enda mer tråkket på.
- Ofte leder som er årsak til konflikten enn den ansatte. Kan coache leder til å finne et annet sted å være.
- Som representant fra arbeidsgiver kan det være vanskelig å tipse om å se etter ny jobb. Lettere å gjøre som venn eller kollega.



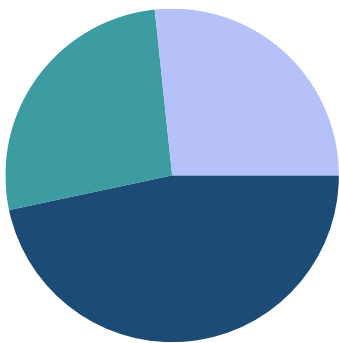
1.6. En situasjon på en arbeidsplass hvor det på sett og utartet seg til en mobbesak. Starter med «uskyldig» moro.

7

- Ta kontakt med den/de som utsatte vedkommende for situasjonen
- Ta kontakt med den/de involverte og si i fra om at dette fremsto ikke som greit
- Innkalle til et møte på arbeidsplass og prate om situasjonen.

Kommentarer og tiltak:

- Kan fremstå som en litt vanskelig sak. Fort gjort at blir litt latter. Men kan være vanskelig å se det og føle på det første gang det skjer. Kan være veldig vanskelig å ta tak i. Kan gjenta seg og skje gang på gang.
- Giraffspråket - bruke følelser som en selv føler i situasjonen. Da lettere å ta tak i situasjoner tidligere uten at det må bli en sak. "I møtet i sta så oppfattet jeg at..." Veldig god måte å senke terskelen og sikre at ikke hauser opp ting og gjør en sak av det.
- "Jamen jeg mente det ikke sånn." -> Men hvorfor sa du det da? Eksempel - noen som vitset om homofile. Kan si at vil ikke høre på slikt.
- De små stikkene - som virker veldig uskyldige, men som ikke oppleves slik. God teknikk å si hva en opplever.



1.8. Oppfølging av sykmelding grunnet psykiske utfordringer

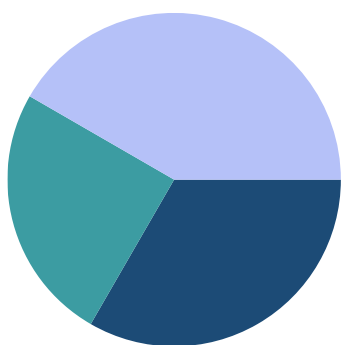
6

- Være nysgjerrig og åpen
- Ikke glemme temaet når den ansatte er tilbake (vedvarende oppfølging)
- Følge opp

Kommentarer og tiltak:

- Viktigste å snakke med den det gjelder. Noen kan tenke at nå har jeg det bra og vil ikke ha oppmerksomhet om det. Andre vil ha ukentlig oppfølging. Ikke være så redd for å snakke om det og høre hvordan den ansatte vil at oppfølging skal være.
- Leders ansvar å følge opp. Men hvor god er den lederen? Krever skolering / opplæring av leder først. Stort gap om hva de kan og veit om psykisk helse. Viktig i slike utfordringer.
- Støtter siste punkt.

- Sensitivt tema. Det å ha den tilliten som leder - at det er et trygt rom. Det må bygges opp over tid.
- Kan også være utfordrende for kollegaer rundt. For leder / HR - hvordan jobbe et trygt miljø rundt. Snakke med den det gjelder om hvordan vi kan samskape rundt temaet.
- Ganske mange livskriser har ikke en psykisk diagnose. Sorgsituasjoner eksempelvis. Må også være obs på det. Gjelder også økonomiske utfordringer. Og hva med de månedene før sykemeldingen? Trene organisasjonen og seg selv på å se situasjonen tidlig.
- Har en gang fått beskjed fra lege om at "dit skal du ikke tilbake".
- Når man først skal ta samtalen - finn et nøytralt rom. Ikke leders kontor. Da oppleves det ikke som "kalt inn på teppet".
- Psykisk helse bør frem i lederopplæring



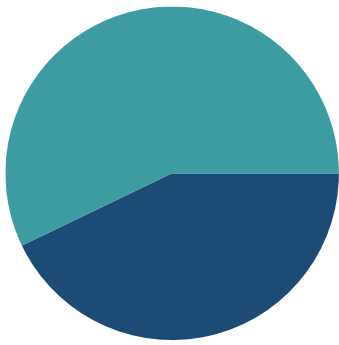
1.17. Utbrudd i et plenumsmøte hvor det ble fremmet en kritisk innvending knyttet til en uønsket hendelse.



- Stoppet diskusjonen
- tatt inn berørte personer i eget møte
- Latt ansvarlig få anledning til å uttale seg

Kommentarer og tiltak:

- Stoppe diskusjonen først. Så de andre tingene som ikke er egnet i plenum
- Ville sagt "det tar vi etterpå"
- Interessant. Også "reply all". På en måte syns jeg det er fint. Kan vitne om psykologisk trygghet. Får mulighet til å umiddelbart svare på det. Det å stoppe diskusjonen kan også være dumt.
- Er det rom for å være sint i organisasjonen? Uten at det eskaleres til en konflikt?
- I plenum - allmøte - hvor ledelse sabler det ned. Så skaper det frykt hos resten. Sier at det ikke er lov å være uenig i endringen.
- 80-tallets ledere (som følte seg moderne) er trent på å ta ned motstand. Har utviklet et instinkt på å gjøre det. Ledertrening - nå dyrker vi det å ta tak i og bli glad i motstand. Det er i motstand man får forbedring.



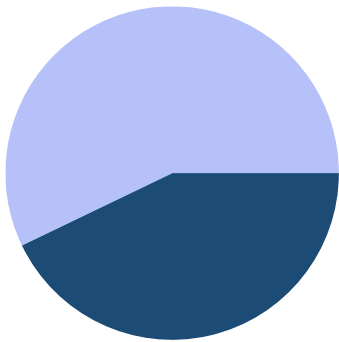
1.1. En kollega fikk ikke komme til ordet i teammøtet.

4

- Jeg kunne gitt ordet til hen
- Jeg kunne gjort leder oppmerksom slik at hen fikk ordet
- Jeg lyttet til kollega etter møtet

Kommentarer og tiltak:

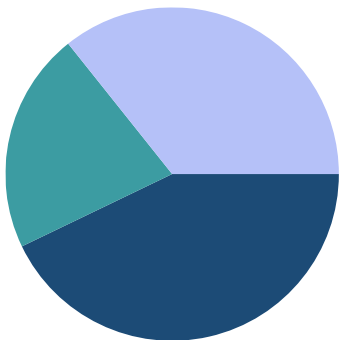
- Ganske vanlig at dette skjer. Den som leder møtet trenger ikke nødvendigvis å oppfatte at en ikke kommer til ordet.



1.3. En kamerat som jobber alt for mye (som også uttaler at han tror han møter veggen snart).

4

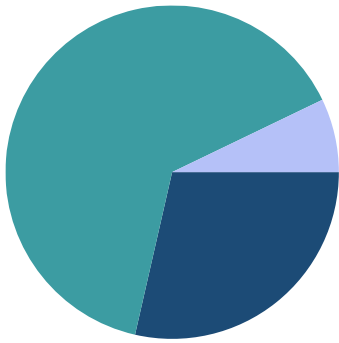
- Ta alvorspraten face to face
- Få inn ekstern hjelp
- Ta han med på en tur, for å la han koble ned



1.5. En ansatt ble fryst ut for han var mer sjenert og stille enn resten

4

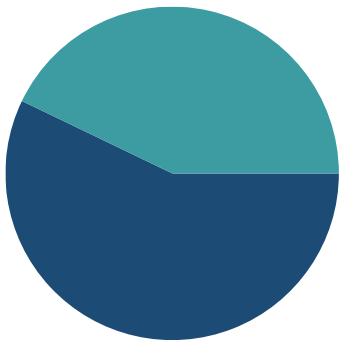
- Involvere han mer i dagligdagse samtaler, ta en samtale med de som fryste han ut.
- Finne områder han var god å fremsnakke det til han og andre.
- Ha tålmodighet og tid til å bli kjent med personen, noen er stille, og det er lov.



1.13. En kollega sutter ofte alene i lunsjen

4

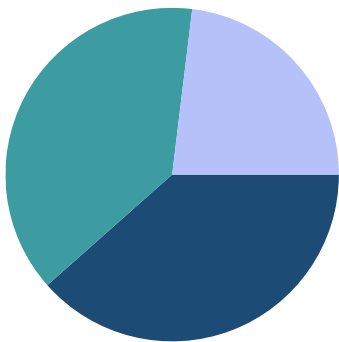
- Inkludere der jeg sitter
- Sette meg sammen med hen
- Si fra til lederen min



1.11. Ny medarbeider i et stort firma

3

- Vær interessert gjennom dialog
- Bli kjent
- Åpen for tilbakemeldinger og innspill



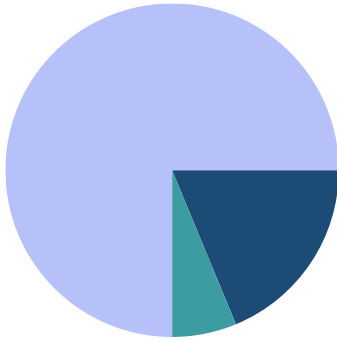
1.16. I en lunsjpause nevner en kollega N-ordet, mest sannsynlig ikke med hensikt å være rasistisk, for å beskrive en situasjon. han snakker høyt.

3

- Si høyt at det ikke er greit å bruke det ordet nå, selv om det kanskje var vanlig før.
- Ta det opp med han en til en at det ordet virker støtende og at han bør finne en annen måte å beskrive situasjonen på.
- Overse det

1.7. Kollega med dødelig sykdom i nær familie

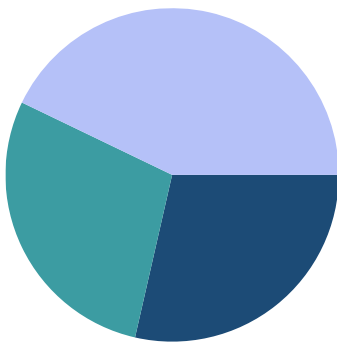
2



- Vise at jeg ser at det kan være vanskelig
- Vise at jeg forstår at jrg IKKE vet hvordan han har det, selv om jeg har opplevd "det samme" (som aldri er likt)
- Vise at jeg ikke vil trenge meg på, mrn værr der når han trenger det, vise at jeg mener det. Sjrkke forsiktig status innimellom

1.12.Samtale på jobb om å reise til fremmede land med russisk bakgrunn. Land ble omtalt som rause hvis de tillot både russere og homofile (han som skulle reise var begge deler).

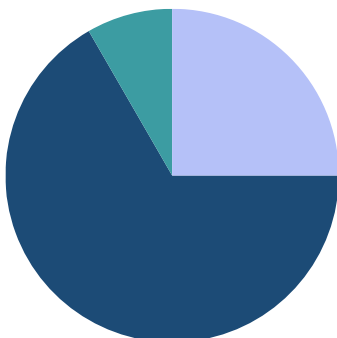
2



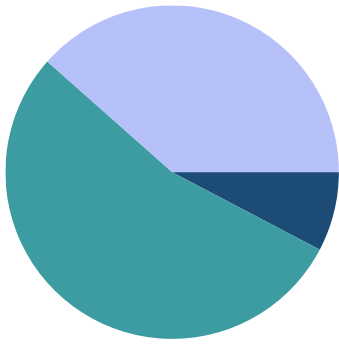
- Kunne støttet og vært raus
- Kunne sagt det var en selvfølge
- Kunne irrettesatt de rundt

1.15.Innføring av nytt ERP system har skapt sinne og frykt hos noen ledere. Disse boikotter nye arbeidsrutiner. Det har gått så langt av et par av dem vil få valget om å bli eller forlate firmaet.

2



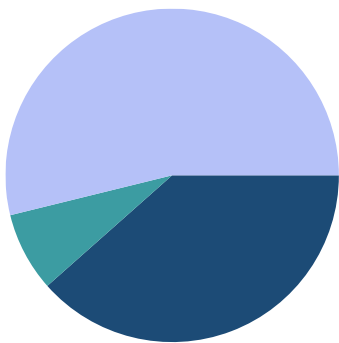
- Kalle inn en og en til møte. Forsøke å få god innsikt i hva de tenker og mener. Løfte frem saken i ledelsen for å skape forståelse.
- Legge opp til gode opplæringsplaner.
- Være aktiv part sammen med ledelsen. Bistå oppsigelse for å skape ro.



1.2. I arbeidet om å inkludere Ukrainske flyktninger til «riktig jobb» i Trondheim.



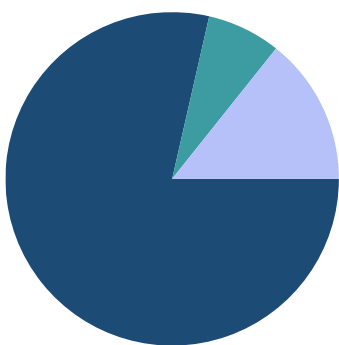
- Bidra med kompetanse
- Åpne dører
- Være oppriktig og realitetsorientert



1.9. Jeg opplever det i det daglige, spesielt når det gjelder samhandling med andre på teamet. Kanskje mest i avdelingsmøter hvor det handler å delta aktivt, lytte og forstå andres innspill og meninger.



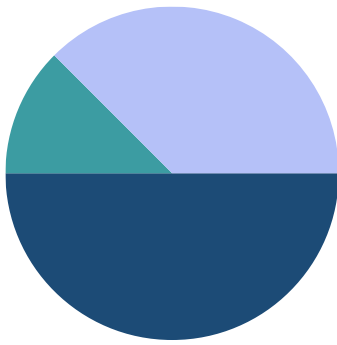
- Vise engasjement og interesse ovenfor andres innspill
- Stille gode oppfølgingsspørsmål
- Ta ansvar for en delingskultur, bidra aktivt og vær raus med andre rundt.



1.18. Kollega som har norsk som sitt andrespråk misforsto en kunde sine ønsker som gjorde at kunde ønsket å avslutte samarbeid.

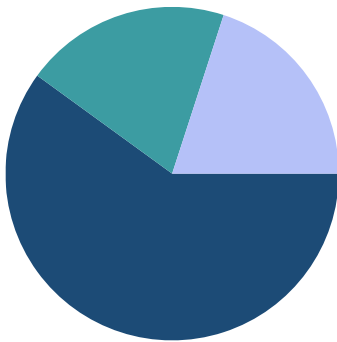


- Kontrollspørsmål om forståelse
- ?
- ?



1.10. Nabo til en familie med et barn som har funksjonsnedsettelse

- Stille spørsmål om hvordan vi kan kommunisere best mulig
- Avlaste foreldrene så de kan få små pusterom
- Invitere til lek på barnets premisser



1.14. Beklager, kommer ikke på konkrete situasjoner.

- Ingen forslag da jeg ikke kommer på situasjoner
- Ingen
- Ingen