

ATT LEDA I LÅGINTENSIVA KRISER

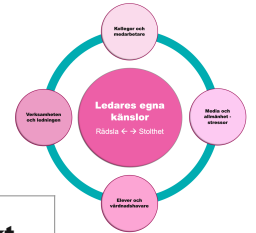
Reflektions- och
samtalsunderlag

Del 2

Känslohantering

Reflektions- och samtalsunderlag

Sortera ditt eget korstryck



	1	2	3	4	
	Upplevda tryck och krav	Personer att ta hjälp av/ bolla med/delegera till...	Hur?	När?	Önskad effekt
1. Identifiera "tryck och krav" du upplever från olika intressenter?					
2. Tydliggör vilka kan du ta hjälp av/bolla med/delegera till för att reducera trycket på dig själv?					
3. Bestäm hur och när du ska ta hjälp av/bolla med/delegera inom respektive område.					
4. Beskriv den effekt du i nuläget önskar uppnå genom denna tryckutjämning					

Verktyslådor för social och emotionell reglering

Summera: Vilka konkreta verktyg använder du – och kan dela med dig av till andra – inom respektive rad i din ledarskapsbyrå för att vid en lågintensiv kris...

- A. reducera känslan av sårbarhet hos alla inblandade.
- B. skapa känsla av trygghet.
- C. återskapa en känsla av kontroll.



Del 3

Ledarstrategier

Reflektions- och samtalsunderlag

Krisstab och delegerat ansvar

Vid kriser är fördelning av ansvar nödvändigt. Ledaren kan inte göra allt.

- A. Hur ser er krisstab ut idag och hur fördelar ni ansvar och uppgifter?
- B. Skulle ni kunna utveckla/förfina krisstaben ytterligare? Hur och varför i så fall?
- C. Dela med dig av ett konkret tips från ert krisstabsarbete till en kollega.

- ✓ **Vem har koll på omvärldsläget?**
- ✓ **Vem sköter interna kontakter med personal och erbjuder socialt stöd?**
- ✓ **Vem har kontakter med media, allmänhet, vårdnadshavare?**
- ✓ **Vem samordnar all information?**
- ✓ **Vem sköter dokumentation, logistik, säkerhet?**
- ✓ **Avlösning för återhämtning?**
- ✓ **OSV...**

Reflektionsverktyg

– Utvärderings- och självreflektionsmatris –

Händelse – Utmaningar för mig som ledare – Bryt ner Corona i ”små kriser i min verksamhet”

Utmaningsnivå	Konsekvenser på kort sikt	Konsekvenser på lång sikt	Åtgärder/Beslut/Utvärdering
Utmaningar för mig personligen			
Utmaningar för gruppen eller organisationen			
Utmaningar inom organisationen			
Utmaningar mellan organisationer			
Utmaningar utanför organisationen			

Vilka beslut fattar du?

Fundera över några beslut du själv fattat den senaste tiden och sortera in i de olika rutorna i beslutsmatrisen.

- A. Vad avgör vilka beslut som "hamnar" var i matrisen? Vilka lärdomar kan du dra av det?
- B. Vad behöver du tänka på för att så ofta som möjligt fatta beslut som är både pro organisation och pro medarbetare – dvs idealt beslutsfattande

PRO MEDARBETARE			
PRO ORGANISATION	Idealt beslutsfattande	"Kompisbeslut"	ANTI ORGANISATION
	Obekväma beslut, "nödvändiga" och påfrestande	Felriktat beslutsfattande	
ANTI MEDARBETARE			

Del 4

Ladda energi

Reflektions- och samtalsunderlag

Fyll på med plus

Att vår vågskål innehåller både plus och minus är högst naturligt. För att finna balans (eller tyngdpunkt på plussidan) kan vi stresshantera och medvetet fokusera på det vi kan påverka.

- A. Ge konkreta exempel på hur du fyller din plussida
- B. Fundera över hur du kan arbeta/tänka än mer medvetet och systematisk för att fokusera på det du kan påverka och fylla på med plus i din vågskål.
- C. Dela med dig av ett konkret tips för att samla plus till en kollega eller vän



Kartläggningsverktyg – Identifiera stressreaktioner –

Kan du identifiera uppleva intensifierade stressreaktioner hos dig och/eller någon medarbetare? Tänk dig att en person har en egen rad i tabellen nedan. Beskriv vilka reaktioner du identifierat – och markera i kolumnen längst till höger egna förslag på hur du (som ledare) kan bidra för att vägleda i/underlätta. För förslag till frågeställningar i samtal med medarbetare se "Frågeunderlag - Regelbundna dialoger"

FYSIOLOGISKA <small>Immunsystemet påverkas, man känner sig lätt sjuk.</small>	MUSKULÄRA <small>Spänningar, stillasittande på hemmakontoret</small>	KOGNITIVA <small>Felbedömningar, förhastade slutsatser, under/överskatta problem</small>	EMOTIONELLA <small>Nedstämdhet, depression, ensamhet, sakna kollegor</small>	RELATIONELLA <small>Lätta att söka/uppleva konflikter och skuldbeläggande</small>	FÖRSLAG TILL SAMTAL, ÅTGÄRDER, STÖD, RÅD ETC.

Frågeunderlag – Regelbundna dialoger –

Under en lågintensiv kris är kommunikation och samtal särskilt viktigt. Som ledare är det värdefullt att få fatt hur medarbetare upplever situationen och att kunna identifiera eventuella stressreaktioner. Försök finna rutiner för regelbundna avstämningar (hellre korta och fler, än långa och färre). Ställ öppna frågor som ger en god bild av nuläget och som visar att du är nyfiken. Här är några förslag på frågeställningar.

Hur känner du dig?

Hur mår du/
hur går det?

Vad är lätt/
vad är svårt?

Hur upplever du
balansen mellan
arbets- och
privatliv?

Vad behöver du
av mig?

Vad funkar/
vad funkar inte?

Jag har sett *det*
här... och *det här...*
kan du berätta
om det?

Vad skapar lugn/
vad skapar oro?

Hur fungerar
samarbetet med
kollegor?