



Ledelse i møte med høye emosjonelle krav

Hvordan ivareta både seg selv og medarbeidere i et krevende fagfelt?

Denne økten bygger på videoen du nettopp har sett
Bruk lysbildene som støtte for refleksjon, deling og
læring i gruppa

Praktisk start – slik kan dere jobbe i nettverksgruppa

- ▶ Vi anbefaler å sette av ca. 2-3 timer
- ▶ Velg en ordstyrer som holder tråden og passer tiden
- ▶ Se kort tilbake på videoens hovedpoenger
- ▶ Bruk refleksjons- og diskusjonsoppgavene til samtale
- ▶ Avslutt med en kort oppsummering; hva tar dere med videre?
- ▶ Tidsforslag: 10 min. introduksjon, deretter ca. 15-20 min. pr. tema





Videoens hovedbudskap

God ledelse handler om:

- ▶ Å være skvær – rettferdig og tydelig
- ▶ Å bemyndige – vise tillit og gi handlingsrom
- ▶ Å støtte – være der når det virkelig gjelder

Refleksjon:

1. Tenk på et øyeblikk med god ledelse – hva kjennetegnet det?
2. Hva traff deg spesielt ved videoen, og hvorfor?

Prosessforslag:

- ▶ Tenk individuelt (2 min)
- ▶ Del dere i par/små grupper (10 min)
- ▶ Kort oppsummering i plenum (5 min)

Emosjonelle krav i barnevernet

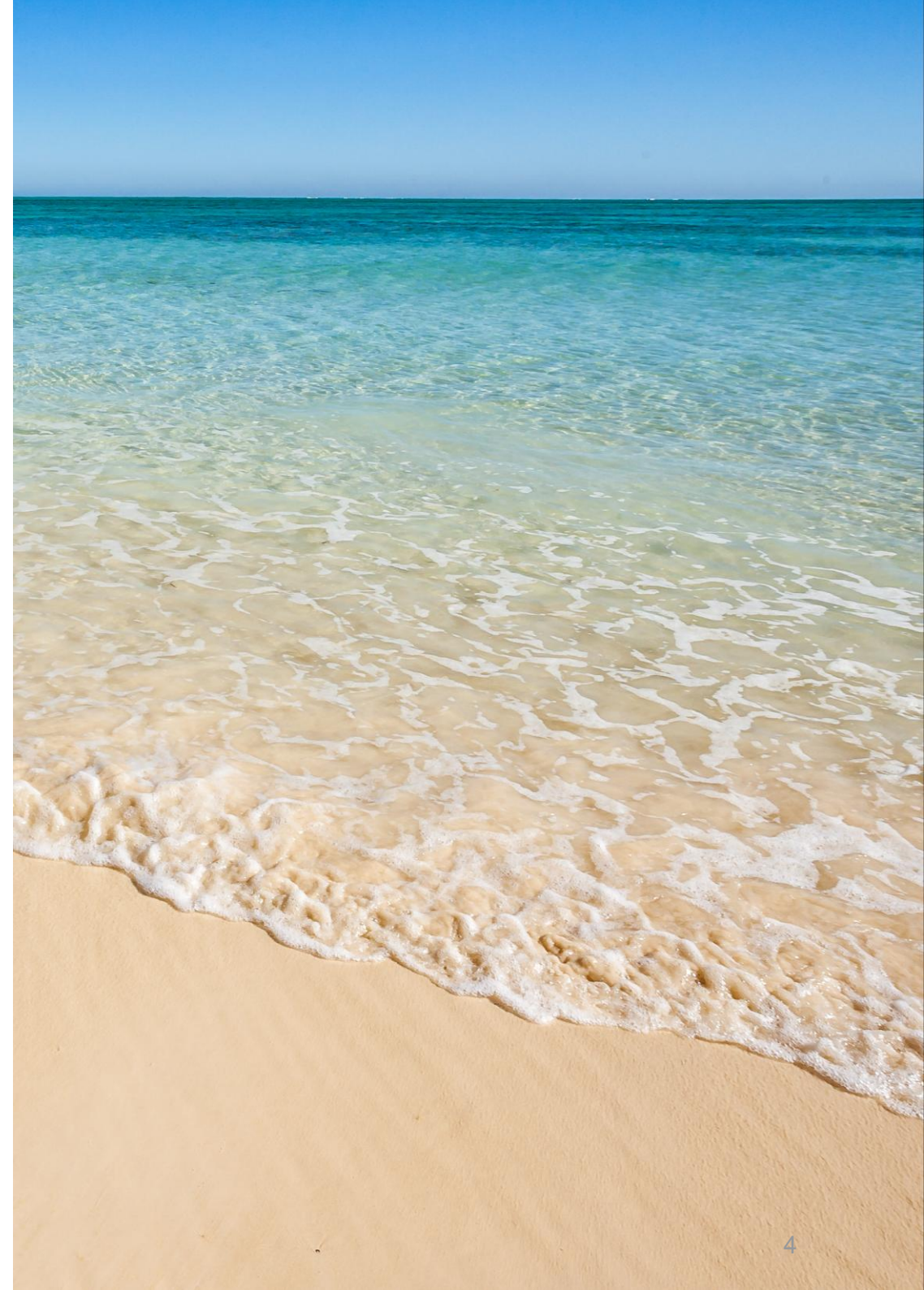
- ▶ Følelsesmessige sider ved jobben
- ▶ Å håndtere både egne og andres reaksjoner
- ▶ Noe som kan være krevende – men også meningsfullt

Refleksjon i par:

1. Hvordan opplever du de emosjonelle kravene i din hverdag?
2. Hva gir energi, og hva tømmer energi?
3. Hva hjelper deg å stå støtt i krevende situasjoner?

Prosessforslag:

- ▶ Stille individuell refleksjon (2 min)
- ▶ Del par/trioer og snakk sammen (10-12 min)
- ▶ Noter noen stikkord i plenum





Egen ivaretagelse

- ▶ Selvivaretagelse er en profesjonell ferdighet
- ▶ Du er selv et arbeidsverktøy
- ▶ Restitusjon handler også om avstand, ikke bare fritid
- ▶ Kjenner du ditt eget toleransevindu?

Refleksjon i par:

1. Hva hjelper deg å hente deg inn?
2. Hvordan markerer du overgangen mellom jobb og fritid?
3. Hva kunne din leder lagt bedre til rette for?

Prosessforslag:

- ▶ Egen individuell refleksjon (2 min)
- ▶ Del dere i par/små grupper og snakk sammen (10 min)
- ▶ Kort oppsummering i plenum (5 min)

Ivaretakelse i praksis

Som leder kan du:

- ▶ Legge til rette for trygghet og forutsigbarhet
- ▶ Skape rom for rammer og refleksjon
- ▶ Snakke åpent om reaksjoner – uten at det tar all plass
- ▶ Være tilgjengelig når det gjelder
- ▶ Også sterke fagfolk trenger et sted å puste ut

Diskusjon:

1. Hvordan finne balansen mellom åpenhet og struktur?

Prosessforslag:

- ▶ Del to grupper(10-12 min)
- ▶ Oppsummer med én setning hver





*«Hvis du skal være sterk
og profesjonell, må du
også ha et rom der du kan
være det motsatte – og
vite at det er greit.»*

Marit Råbu
Universitetet i Oslo

Lærdom fra erfarne fagfolk

- ▶ Selvivaretakelse er en profesjonell ferdighet
- ▶ Du er selv et arbeidsverktøy
- ▶ Restitusjon handler også om avstand, ikke bare fritid
- ▶ Kjenner du ditt eget toleransevindu?

Samtale:

1. Hva betyr sitatet for deg som leder?
2. Hvordan kan du bidra til slike rom i tjenesten din?
3. Hvordan kan nettverksgruppen deres være et slikt rom for støtte og læring?

Prosessforslag:

- ▶ Les sitatet stille (1 min)
- ▶ Del én tanke hver
- ▶ Deretter åpen samtale (10 min)

Tre nivåer av ivaretakelse

► Ivaretakelse skjer på flere nivåer:

1. Deg selv – bevissthet, grenser, restitusjon
2. Kollegafellesskapet – støtte, trygghet, refleksjon
3. Systemet – rammer, veiledning, realisme

Oppgave:

- A. Hva fungerer godt på hvert nivå?
- B. Hvor ser dere forbedringsmuligheter?

Prosessforslag:

- Del i grupper 3-4 personer
- Noter to styrker og ett forbedringsområde pr. nivå
- Oppsummer i plenum





Fra samtale til handling

► Avslutt økten med en kort oppsummering:

1. Hva vil dere ta med videre fra samtalen i dag?
2. Er det ett konkret grep dere ønsker å teste ut?
3. Hvordan kan dere følge opp i neste nettverksmøte?

Prosessforslag:

- Egen refleksjon (3 min)
- Plenumssamtale (10 min)
- Noter felles forslag

Hjemmeoppgave (frivillig)

- ▶ Mellom møtene:
- ▶ Reflekter over en situasjon der du eller en kollega sto i høyt emosjonelt press.
 1. Hva gjorde situasjonen håndterbar – eller ikke?
 2. Hvilken rolle spilte du som leder eller kollega?
 3. Hva kunne vært gjort annerledes?

Tips:

- ▶ Skriv ned 2-3 setninger mens det er ferskt





«Ta vare på den
som skal
hjelp»

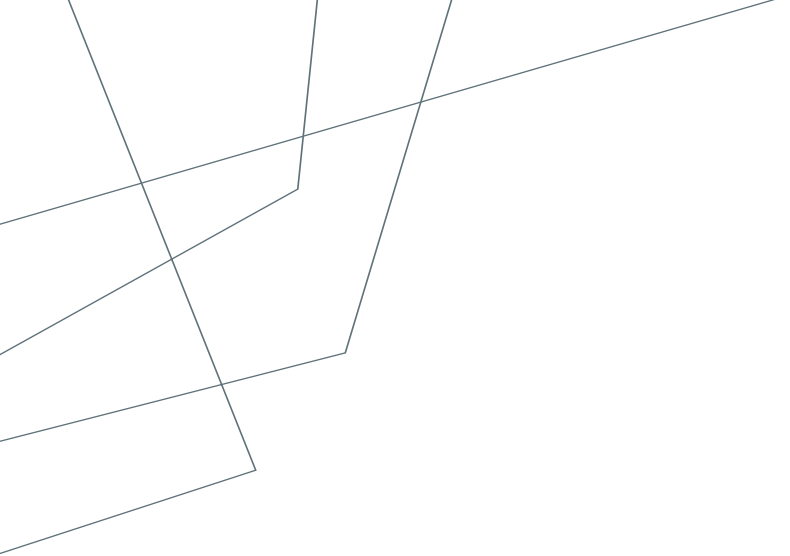
Per Isdal

Avrunding

- ▶ Takk for at dere delte og reflekterte sammen
- ▶ Dette handler ikke om å finne én riktig måte å gjøre ting på – men om å bygge kultur for å tåle, støtte og lære.

Forslag til avslutning:

- ▶ Kort runde – én tanke eller setning hver fra dagen



AGENDA KAUPANG

Agenda Kaupang bidrar til omstilling og utvikling av offentlig sektor. Vi bistår ledere og medarbeidere med faktabaserte beslutningsgrunnlag og effektivisering av prosesser. Agenda Kaupang gjennomfører analyser og rådgiving innen ledelsesutvikling, styring, økonomi, organisasjonsutvikling og digitalisering.