

Ledelse i koronatid

OVRK, Agnes Beathe Steen Fosse, 2020-06-03

NOKS
NORSK KOMPETANSESENTER AS

1

Bakgrunn og formål

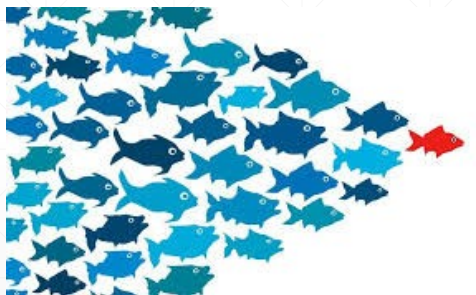
- Min bakgrunn for å si noe om temaet
 - Lang ledererfaring, inkl. uforutsette hendelser
 - Erfaring i bruk av digitale verktøy og digitale prosesser i forretningsvirksomhet
 - Styringsgruppe i prosjekt
 - Styret i faggruppen kultur og ledelse i DND
 - Lyttet til andres erfaringer og kunnskap, deltatt på en rekke webinarer
- Formål
 - Deler erfaringer, observasjoner og tilegnet kompetanse
 - Ingen fasitsvar
 - Kun grunnlag for refleksjon



2

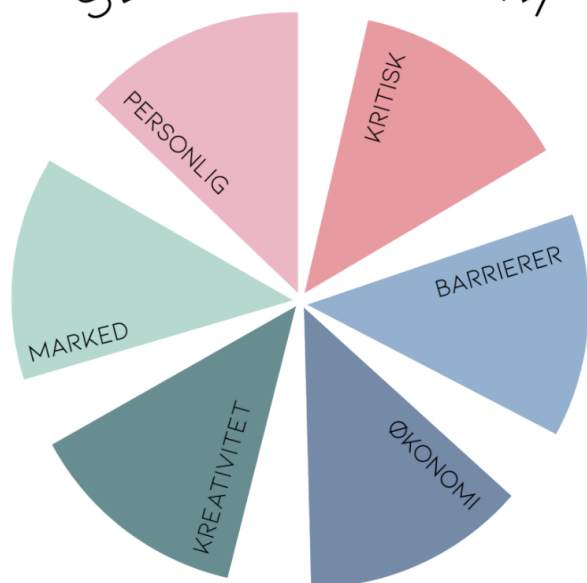
Ledelse

- Prosess hvor et individ påvirker enkeltpersoner eller en gruppe i retning av felles mål.
- Effekten av påvirkningen dreier seg om medarbeideres motivasjon, mål, lojalitet til organisasjonen, trivsel, stress m.m.
- Påvirke kvaliteten og effektiviteten på det arbeidet som medarbeidere gjør.
- Konstruktive former for ledelse gir gunstige reaksjoner og positive organisasjonsmessige effekter.



3

SEKS TENKEROM



Koronatid

- Plutselig endring
- Global situasjon
- Endrede arbeidsbetingelser
- Endret markedsforhold
- Pandemi med smittefare
- Myndighetsstyring

4

Mål

Redusere eller unngå negative konsekvenser på kort og lang sikt, utnytte muligheter!

- Ansatte
- Marked
- Kunder
- Prosjekter



5

Fokusområder for ledelsen

Kortsiktig

➤ Organisatoriske og menneskelige aspekter

- Praktiske problemer
- Håndtering av myndighetspålegg og tiltak
- Kundeforpliktelser/avtaler
- Økonomi
- Ansatte

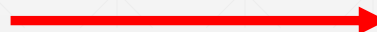
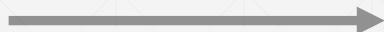
Langsiktig

➤ Fremtidsbildet

- Markedsutvikling
- Økonomi
- Kompetanse og ressursbehov
- Konkurransesituasjon
- Omdømme og verdier og kultur



Innovasjon



6

Organisering av arbeidet


Hva preger situasjon

- Kaos
- Behov for raske avklaringer
- Forsterket forventningspress
- Eksisterende planverk kommer til kort, nytt må utvikles med kort frist
- Usikkerhet og frustrasjon
- Ofte fokus på trusler og problemer, men krise er også muligheter.

Hva kreves


- Sette av ressurser – sette stab
 - Ulike roller og ulik kompetanse
 - Organisasjonsbasert organisering (behov/muliget)
 - Møte og beslutningsstruktur
- Samarbeid og dialog - lagånd
- Proaktivitet
- Strategisk planlegging
- Operativ håndtering
- Mat- hvilke og søvn

7



- Dialog med ansatte
- Kundeoppfølging
- Permitteringer og oppsigelser
- Utvikling og innovasjon (MIRO)
- Ansettelses
- Prosjekter
- Onboarding
- Interne prosjekter
- Tilbakeføring

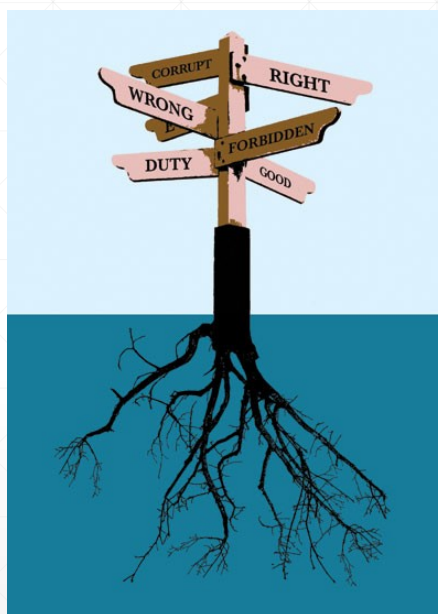
Digital hverdag



8

Påvirkningsfaktorer

- Samspill og kommunikasjon
- Verdier, etikk og moral
- Regler, normer, standarder
- Kvalitetsoppfattelse
- Personlige egenskaper



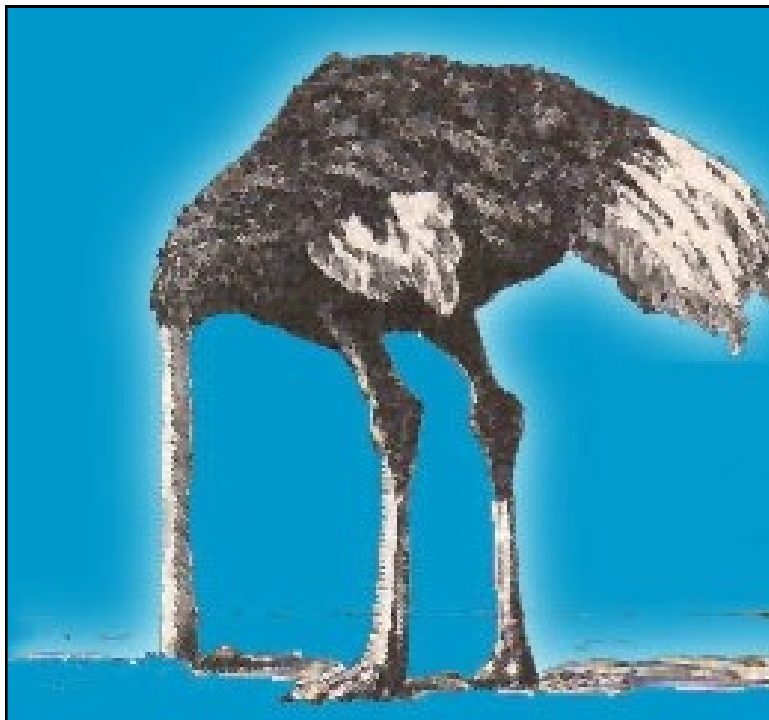
9

Aktiv lytting

- Egenskap, kan trenes
- Krever at man hører innhold, ikke bare ord
- Forsterkes av empati
- Ta samtalepartens ståsted – sette eget til side
- Ikke glemme å lytte til egen indre stemme - Integritet



10



Ikke gjør som strutsen!


Problemene forsvinner ikke om man unngår dem

Faktisk tenderer problemene til å vokse seg større om de ikke adresseres

11

NOKS

NORSK KOMPETANSESENTER AS



Agnes Beathe Steen Fosse, agnes@noks.no, mobil: +47 95 24 57 45

12