Vi Bygge
IdBygge
Ledersamling 3

Pål Solhaug og Ruben Gausdal
Kristiansand 17.08.2016

RVTS SØR

Hva husker du fra sist?

Mål med VerdiSett

- TBO og traumeforståelsen er en del av organisasjonens identitet
- Trygge ledere, ansatte og ungdommer
- Organisasjonskultur hvor det gode omdømme bygges innenfra
- Vi heier på forskjellighet og tåler hverandres styrker og sårbarheter

Mål for dagen

- Hva skal identifisere et traumebevisst Serio?
- Hvordan må relasjoner mellom ledere og ansatte være for at visjon og ønsket identitet skal oppfylles?
- Vi har strategier for å bygge gode relasjoner mellom ansatte og ungdommene?

Til neste gang:

Fagoppdrag: ”Stillingsannonse”

Utarbeid en kreativ stillingsannonse hvor dere vektlegger kvaliteter / verdier / holdninger / egenskaper dere søker etter hos en ny kollega.

Legges fram på neste samling

FagØvelse -Tillit

Hvor stor tillit har du fra dine medarbeidere i dag? (1-10)	Hvor stor tillit har du fra hver av dine medarbeidere om dagen
	Ansatt 1 (1-10) Ansatt 2 (1-10) Osv .. ..

Tillit

- Tillit er å handle med få forholdsregler

(Jon Elster 2007)

- Tillit er viljen til å være sårbar overfor en annens handlinger, basert på en forventning om at den andre vil ivareta mine interesser, uavhengig av mine kontroll muligheter.

(Fritt etter Roger Meyer 1995)

Hvordan skape tillit

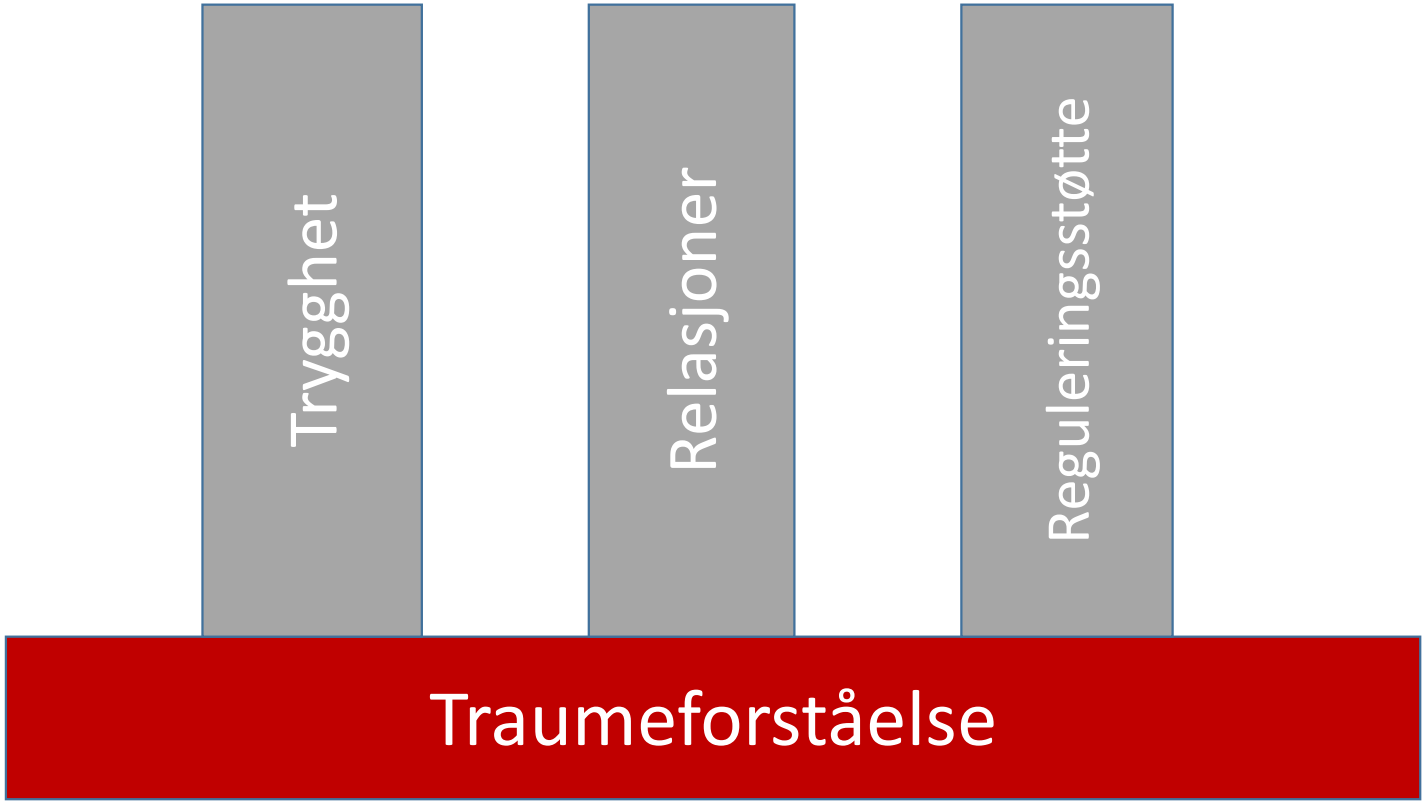
1. Vær tillitsverdig
2. Gi medarbeidere og barn/ungdom kontrollerbare tegn på at du er tillitsverdig, slik at de selv kan kontrollere det. Tillitsmandater åpnes over tid
3. Vis tillitsfullhet for andres kompetanse (overordnede, kollegaer, medarbeidere, og barn/ungdom

RVTS SØR

Min LederIdentitet

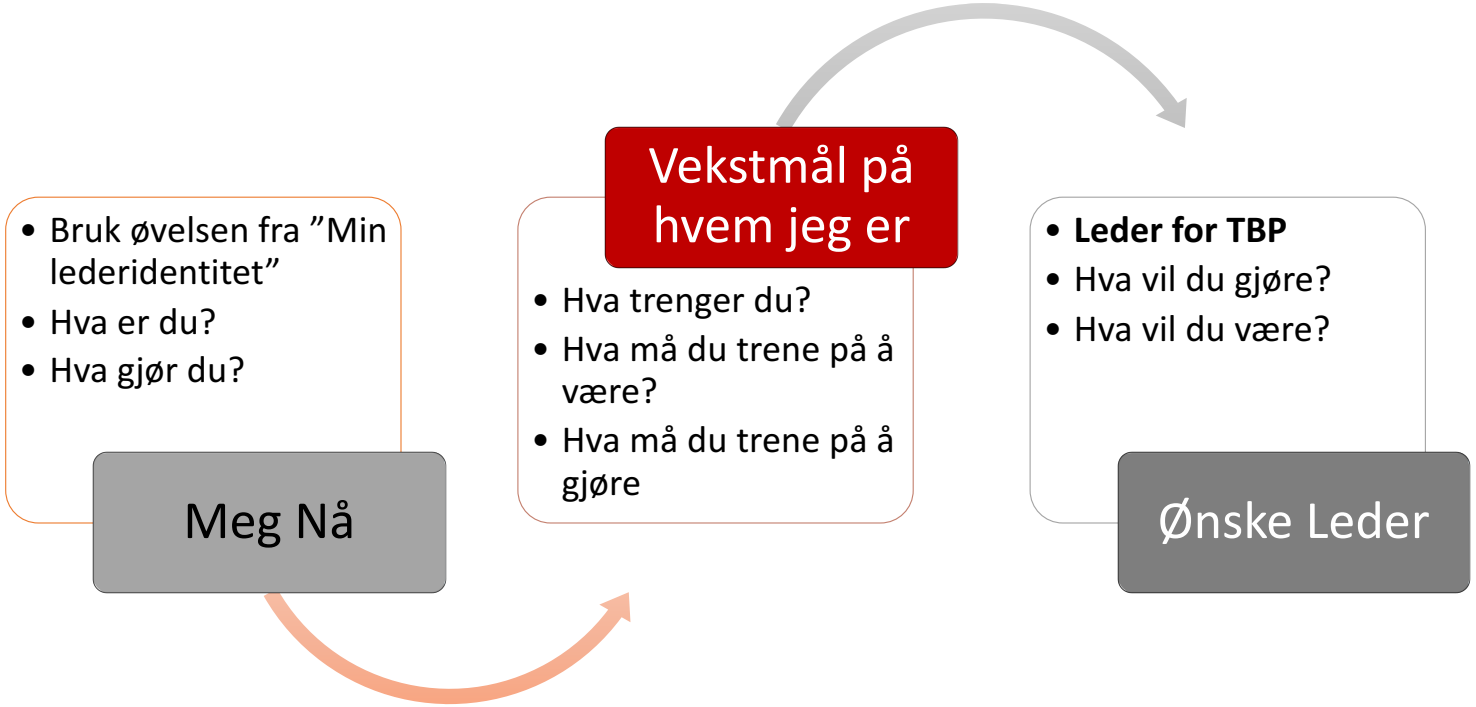
Beskriv din egen lederstil +/-)	Hva slags lederstil mener dine medarbeidere at du har (+/-)

Traumebevisst praksis



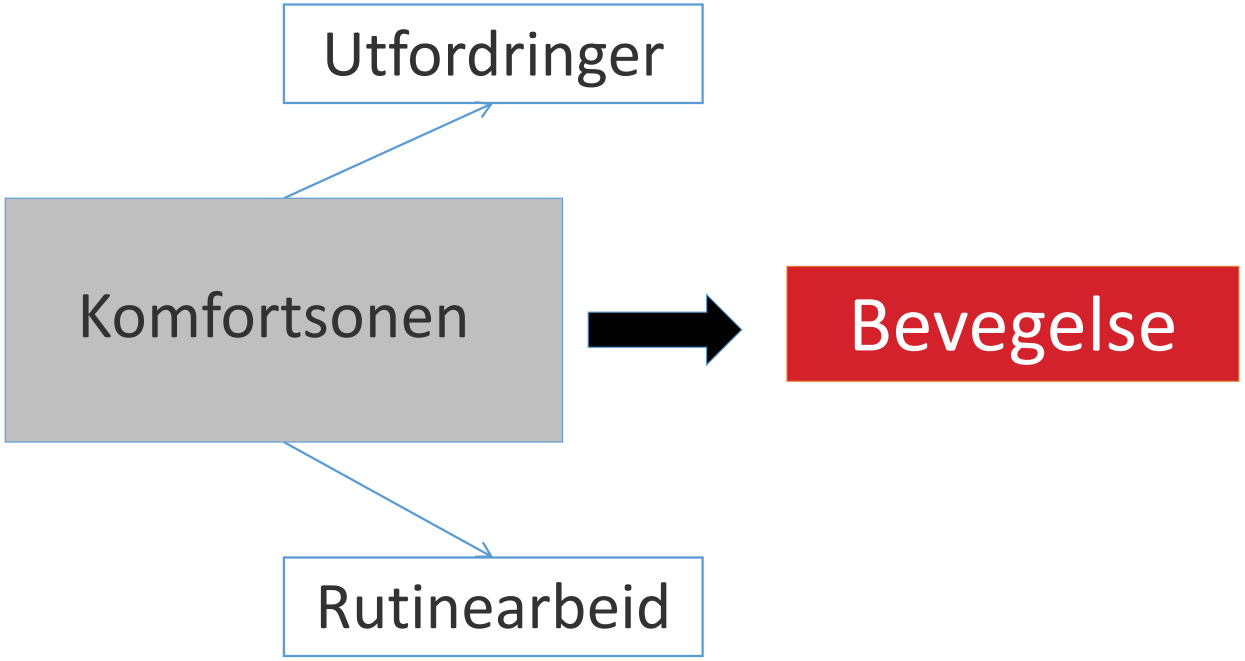
(Bath 2015)

Traumebevisst praksis (TBP) og ledelse



Komfortsoneøvelse☺

Komfortsoneutforsking



Hvilke øyeblikk har du i dagens løp hvor du har slike opplevelser?

Gleden ved å være til nytte

Vissheten om å gjøre en forskjell. Selvrespekt. Mening

Gleden ved oppgavene i seg selv

Bli oppslukt av oppgavene.

Gleden ved å se resultater

Feedback fra arbeidsoppgavene. Resultatmåling som gir mening

Autonomi

Følelsen av å være et fritt menneske – ikke en brikke i andres vilje

Samspill

Positiv fellesskap som gir mening og energi

Til neste gang

- Lag ferdig stillingsannonsen slik at dere kan presentere den på samlingen med alle ansatte
- Oppgave ønskeleder
- Hvilken sang er du?

- https://www.youtube.com/watch?v=xRANgi3vPFk

Medarbeiderskap

For å lykkes må vi fokusere på

- Medvirkning/deltagelse
- Anerkjennelse
- Dialog
- Relasjoner
- Tillit
- Trygghet

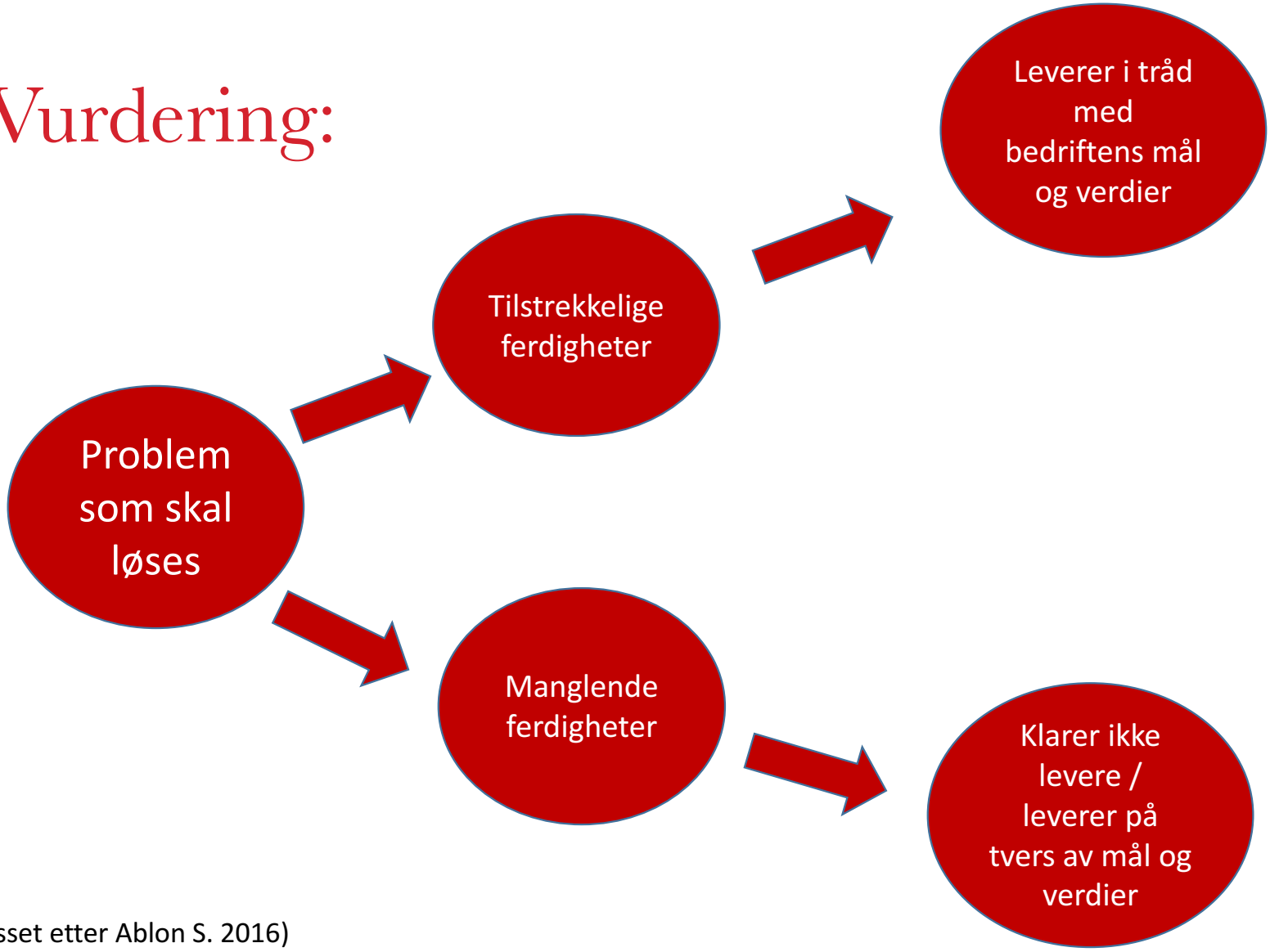
Medarbeiderskap

Det vi oppnår

- Yrkesstolthet
- Arbeidsglede
- Forpliktende samspill
- Vilje/Evne til å Ta Ansvar

”Ledere gjør det bra, hvis de kan”

Vurdering:



(Tilpasset etter Ablon S. 2016)

Ansatte gjør det bra hvis de *kan*

Dine valgmuligheter for å respondere på utfordringer:

Plan A: Gjennomfør det **du** mener er riktig

Plan B: Løs problemet i samhandling med den ansatte

Plan C: Ikke gjør noe (i hvert fall ikke foreløpig)

Plan B

1) Identifisere og lytte til/forstå den ansattes bekymring
2) Dele din bekymring
3) «Brain-storme» løsninger
4) Vurdere løsninger, prøve ut noe som begge kan leve med
5) Evaluere, evt ny brainstorming

Mål som kan oppnås med de tre planene

MÅL	PLAN A	PLAN C	PLAN B
Prøv å få din forventning oppfylt	✔	✖	✔
Redusere utfordrende atferd	✖	✔	✔
Bygge ferdigheter	✖	✖	✔
Løse problemene	✖	✖	✔
Bygge relasjoner	✖	✖	✔

Andre mål som oppnås

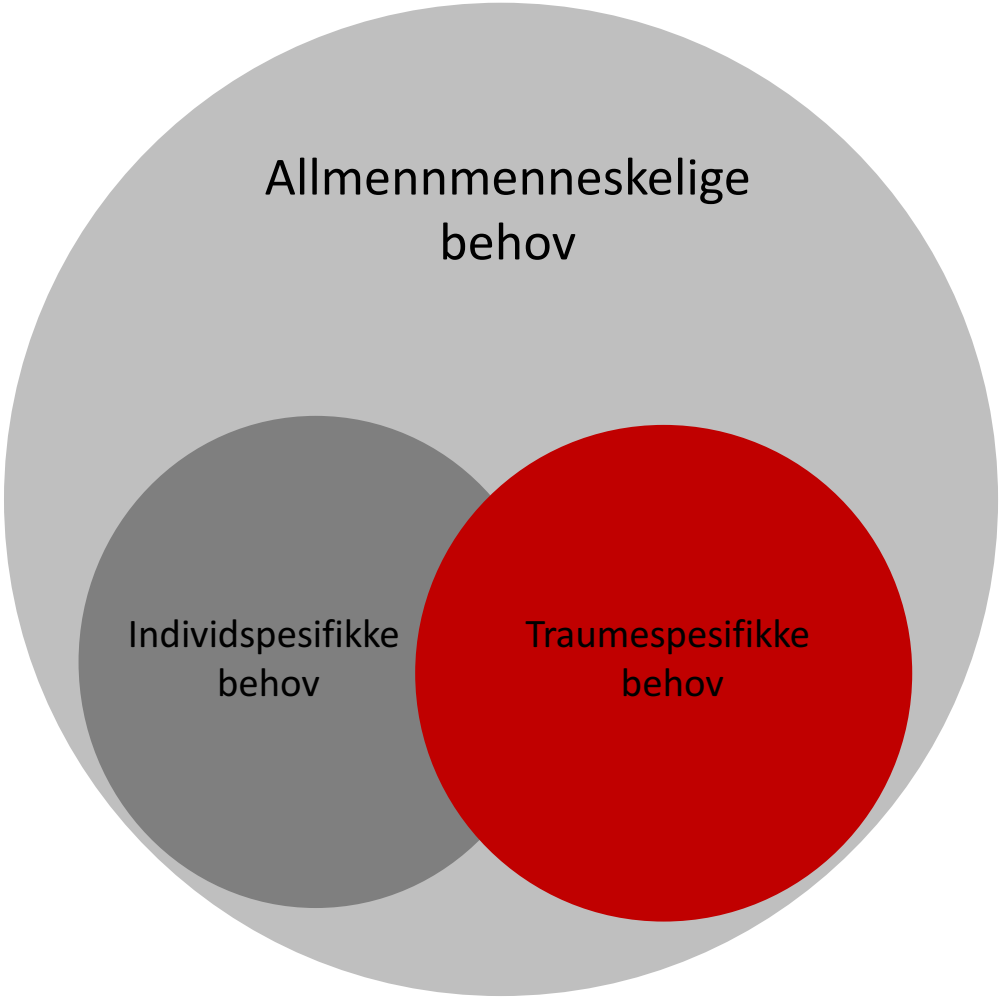
Behov	PLAN A	PLAN C	PLAN B
Kompetanse	✖	✖	✔
Autonomi	✖	✖	✔
Gode relasjoner	✖	✖	✔

Hva fremmer indre motivasjon?

Å møte tre grunnleggende menneskelige behov

- Kompetanse
- Autonomi
- Nære relasjoner

Rammeverk. Traumebevisst praksis



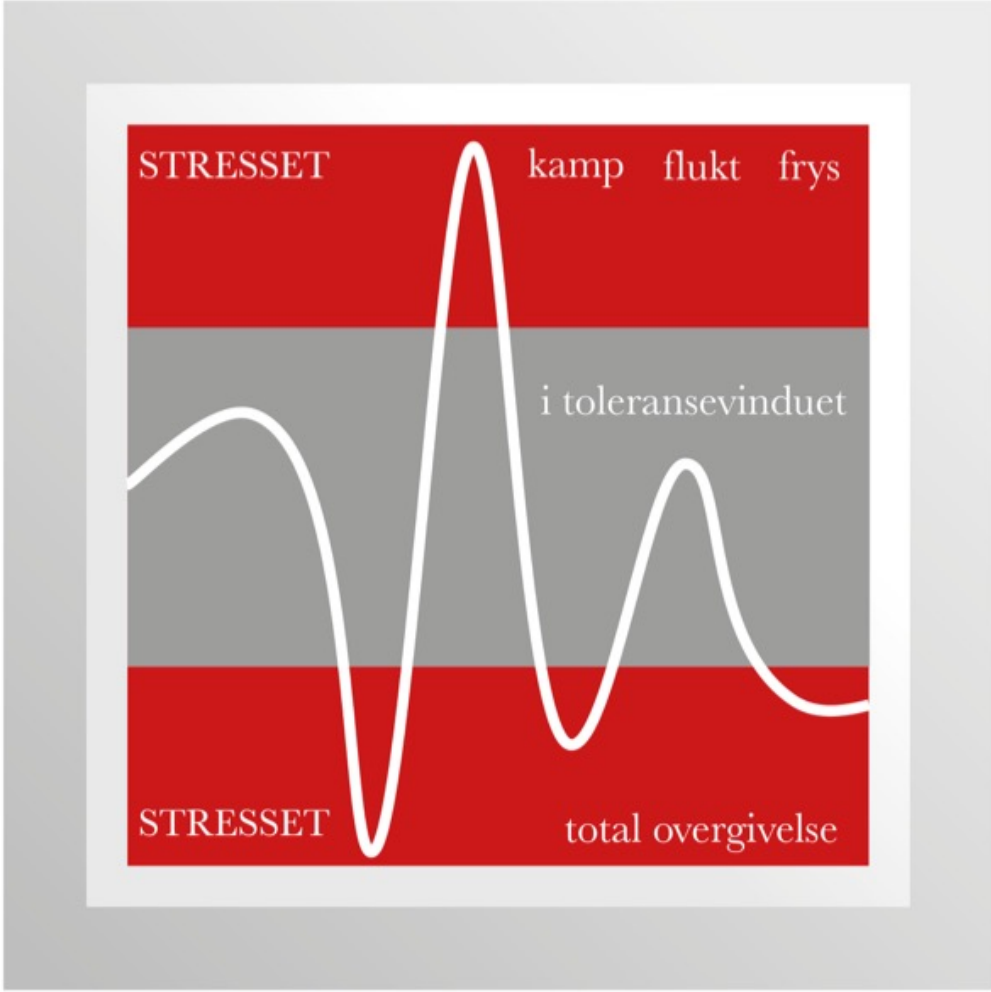
Smerteuttrykk

Smerteuttrykk

3 og 3 sammen:

Hvordan vil du møte følelsen til barnet/ ungdommen?

Toleransevinduet

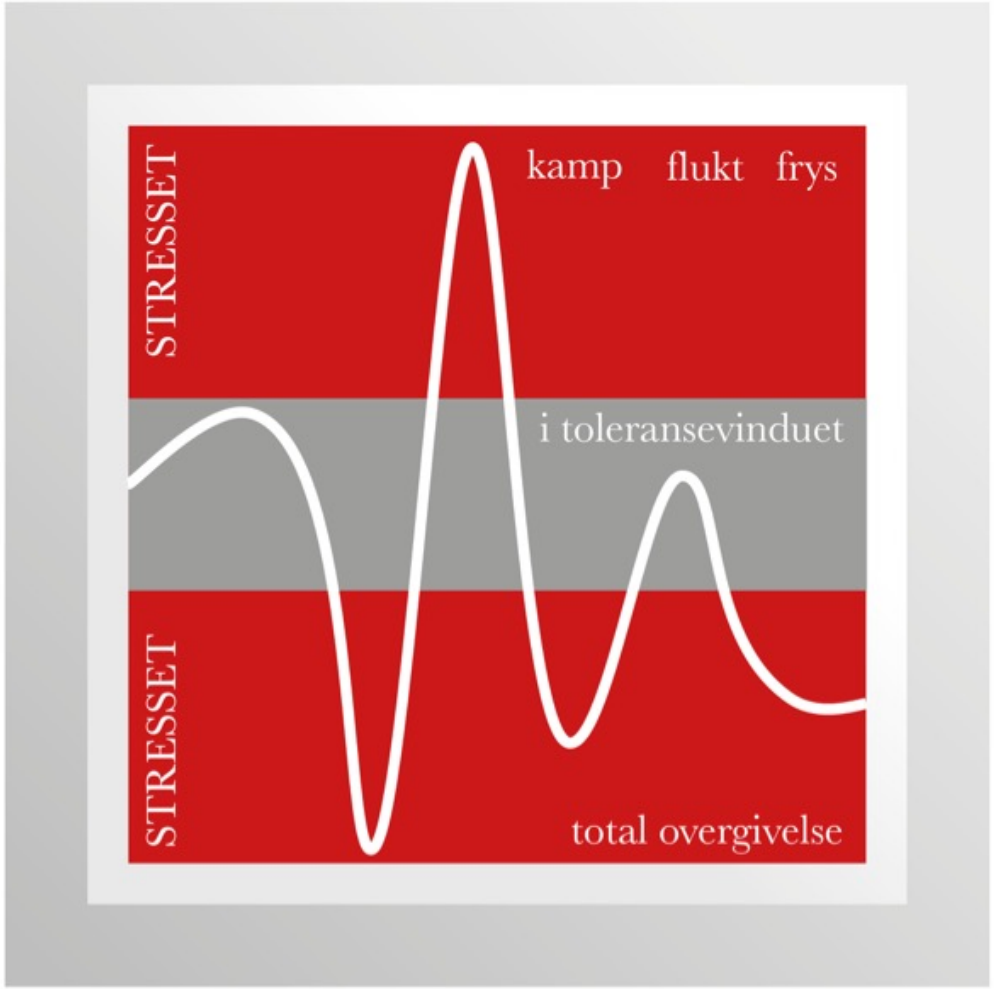


AKTIV FORSVARSRESPONS
(Hyperaktivering)
Panikk, sinne, raseri, søvnvansker, mareritt, rastløs, hyperaktiv.

PASSIV FORSVARSRESPONS
(Hypoaktivering)
Følelsesløs, nummen, tilbaketrukket, tiltaksløs, uinteressert, avslått.

RVTS SØR

Toleransevinduet - smalt

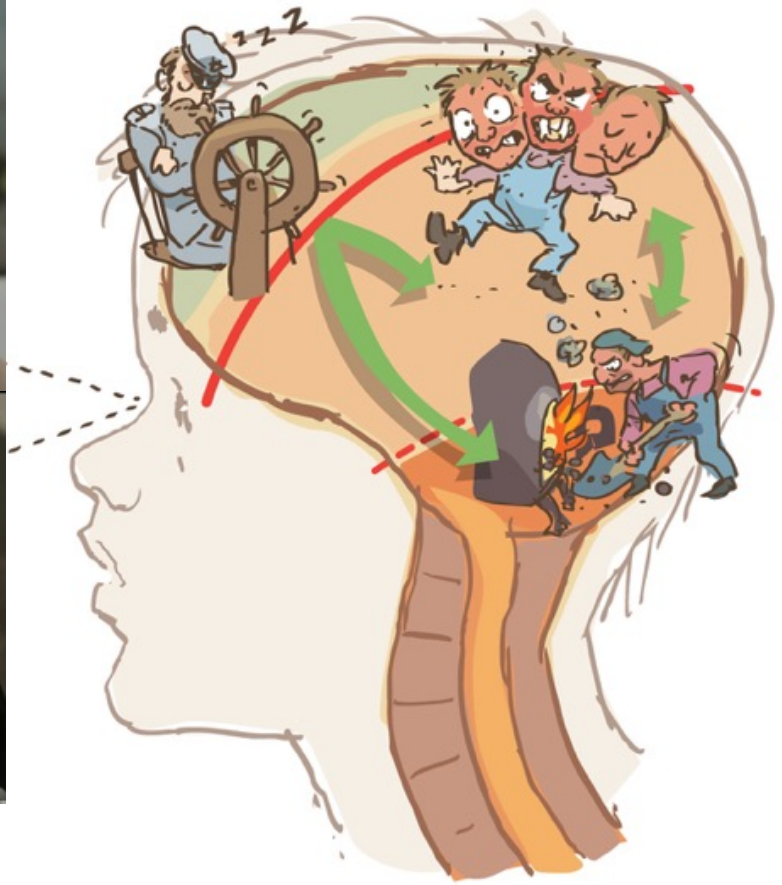


AKTIV FORSVARSRESPONS
(Hyperaktivering)
Panikk, sinne, raseri, søvnvansker, mareritt, rastløs, hyperaktiv.

PASSIV FORSVARSRESPONS
(Hypoaktivering)
Følelsesløs, nummen, tilbaketrukket, tiltaksløs, uinteressert, avslått.

RVTS SØR

Toleransevinduet: Hvor er jeg?



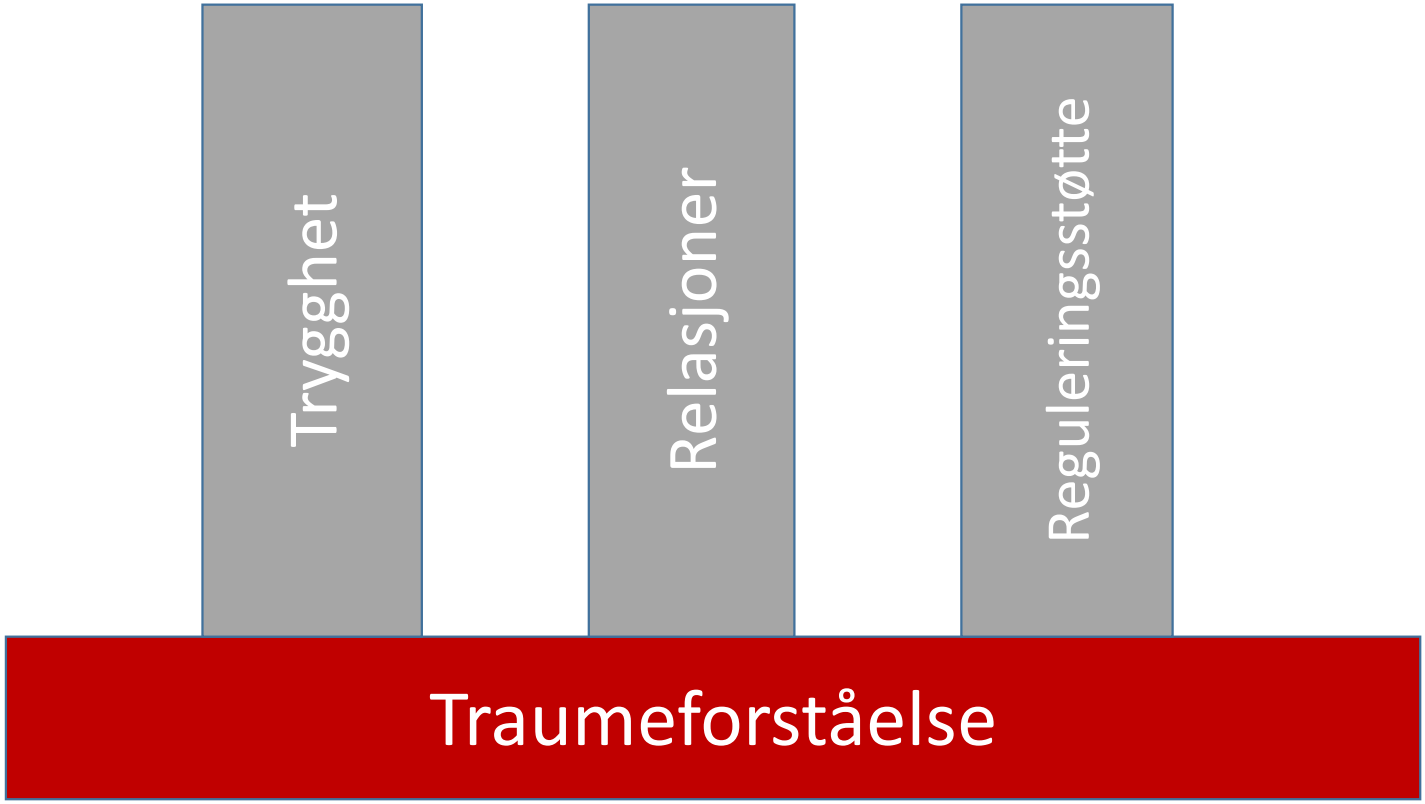
Triggere og Traumeminner

Dissosiasjon

Hva trenger den traumatiserte hjernen

- Evnt trekke dette inn under relasjoner/lek

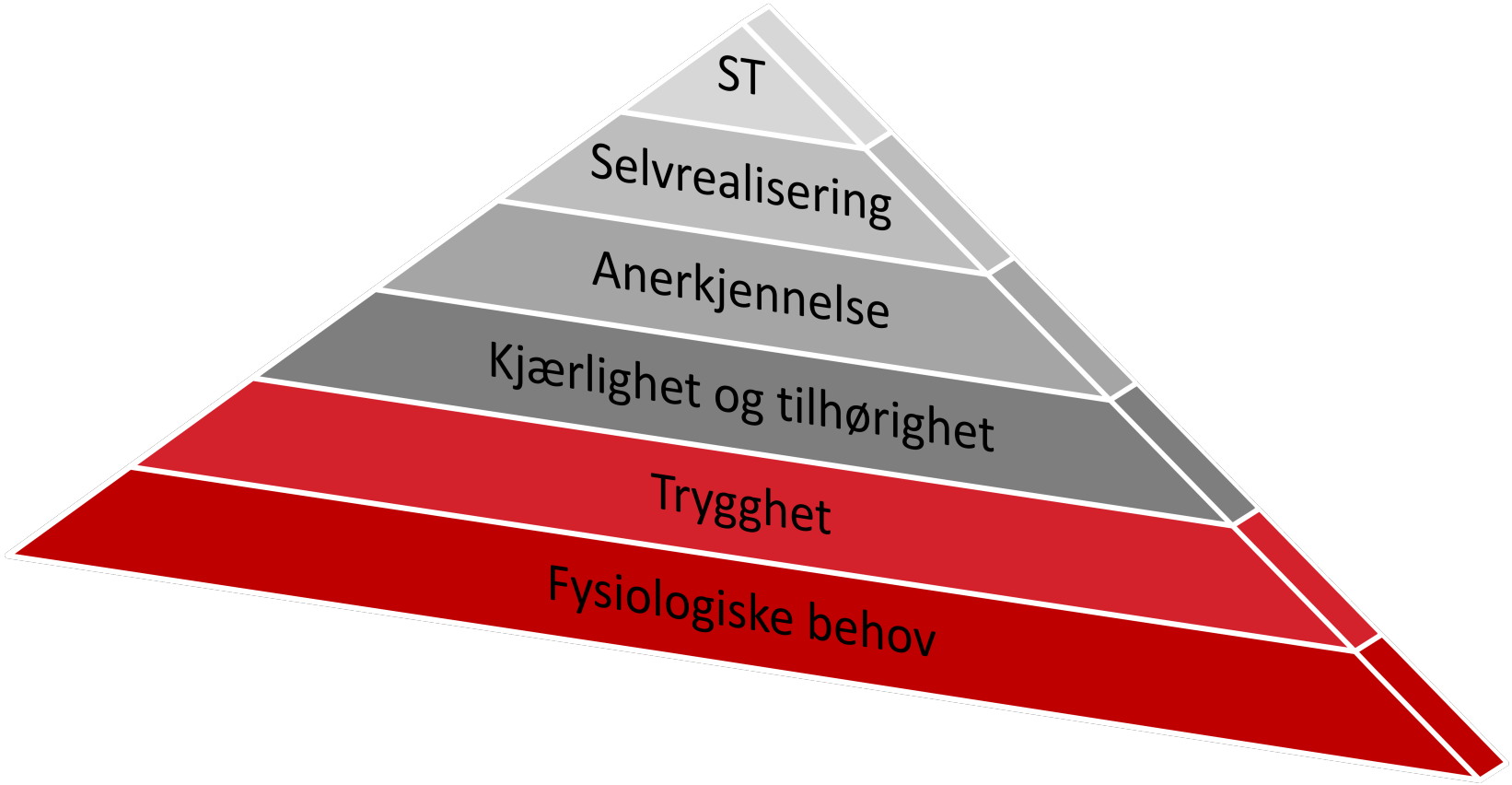
Traumebevisst praksis



(Bath 2015)

Hva trenger vi?

Maslows behovshierarki



(Koltko-Rivera 2006)

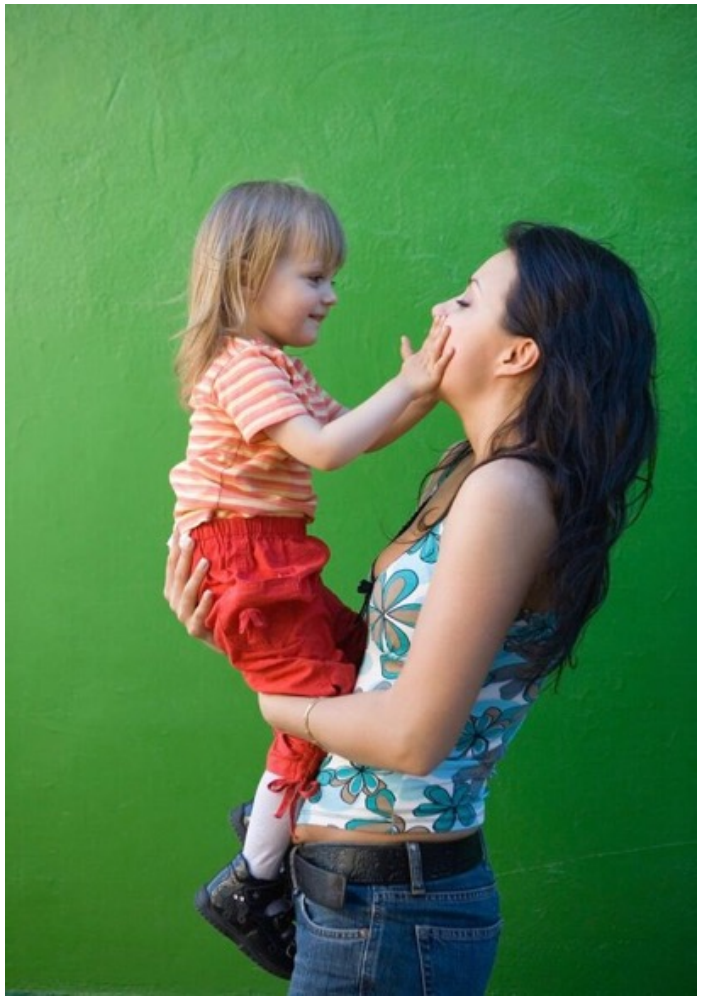
Relasjoner

Det viktigste for menneske er evnen til å forme og opprettholde relasjoner

(Bruce Perry)

Essensen i traumeerfaringer er følelsen av forlatthet, at en er avstengt fra resten av verden

(van der Kolk)



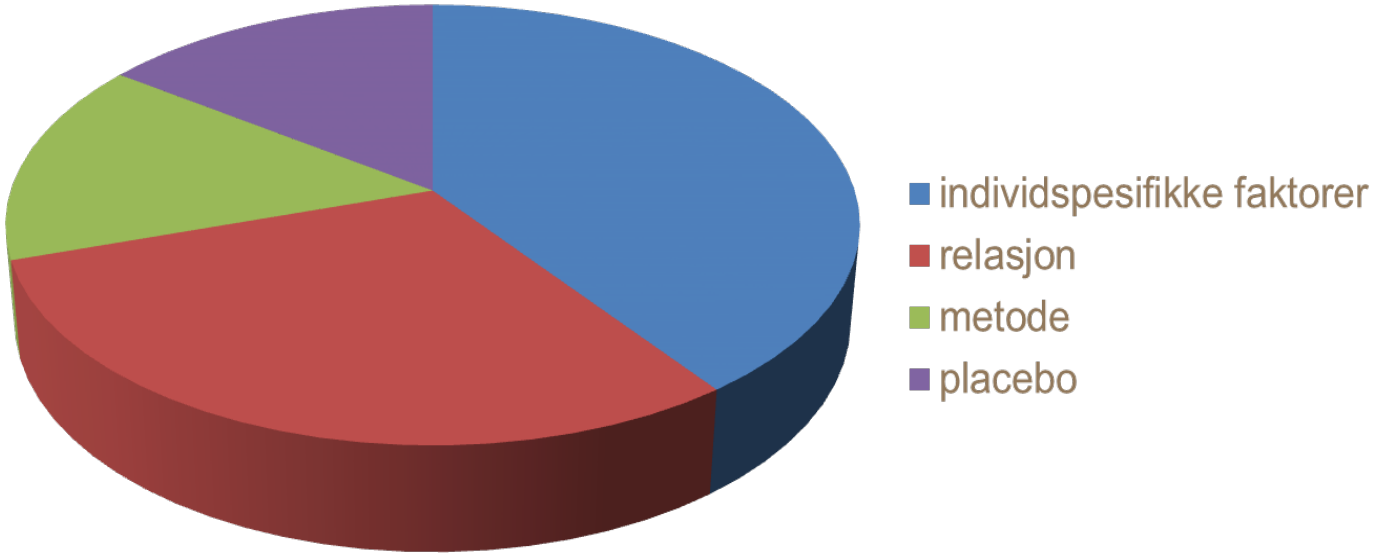
Å være genuint interessert

Gå sammen to og to.

1. A skal fortelle noe som har engasjert han/henne
   B skal være totalt uinteressert
2. B skal fortelle noe som har engasjert han/henne
   A skal hele tiden overta med sine eksempler

Let etter signaler for kontakt

John Norcross, 2013, APA



Tilstedeværelse i øyeblikket

Lek: ”Motivasjonen til å fritt og gledesfullt engasjere seg i, og koble seg på, og utforske omgivelsene”

(Panksepp, J.)

Lek er en tilstand av oppmerksomt nærvær

Lek vil si…

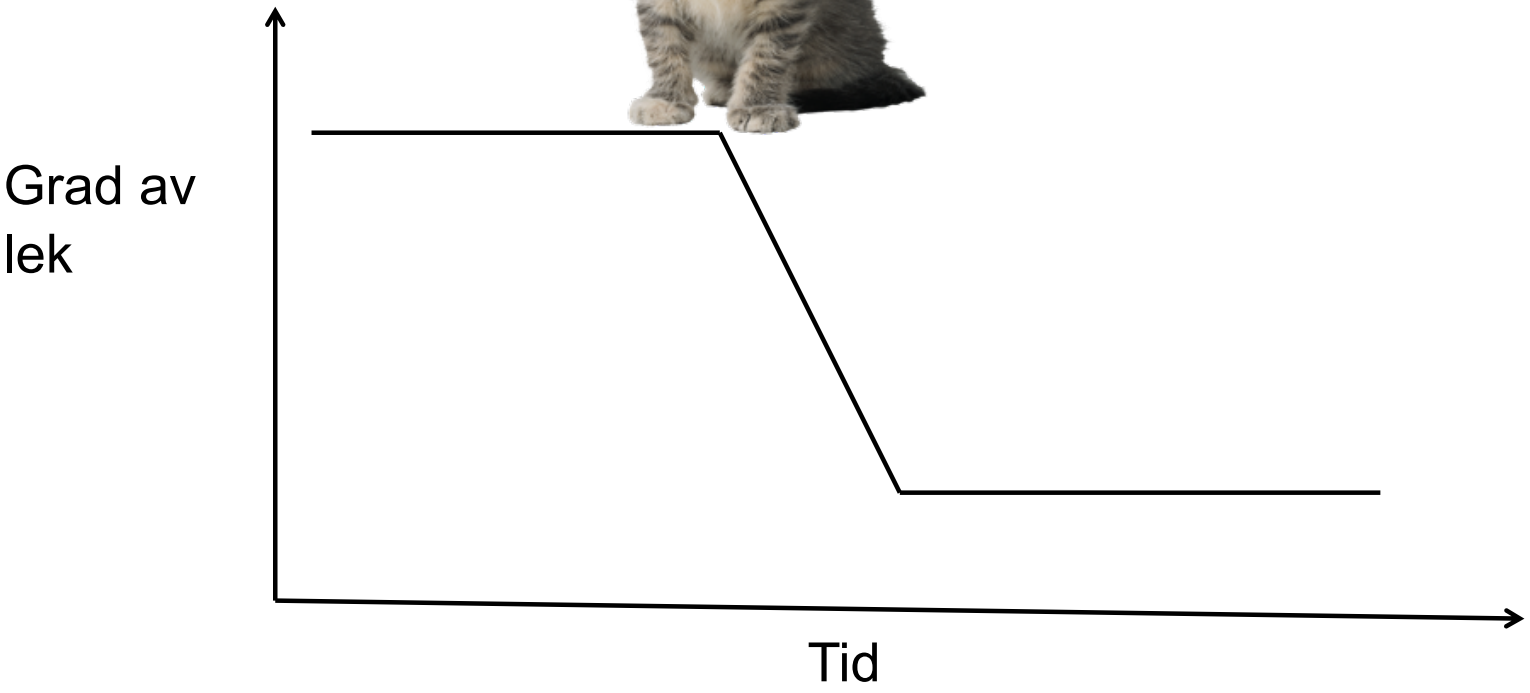
….å være tilstede i øyeblikket

….å ha en følelse av kontroll og mestring

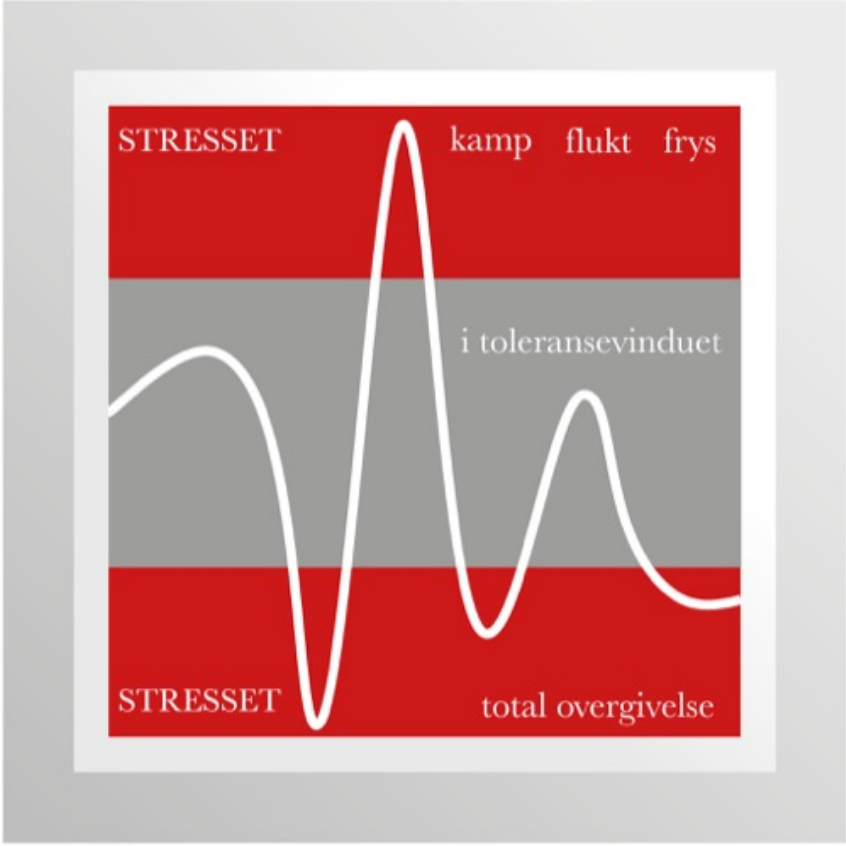
….å være påkoblet, være en del av noe

….å være glad

Ved frykt stopper leken



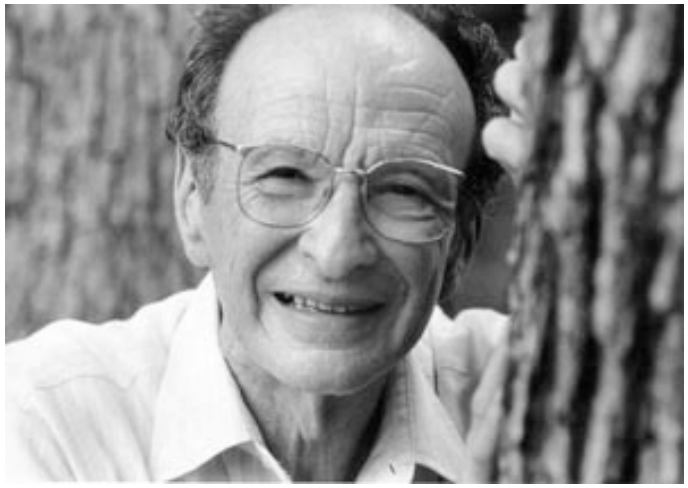
Traume er i kroppen



Lek, glede og positive affekter utvider toleransevinduet

(Pat Ogden, 2015)

”Someone ’s gotta be crazy about the kid”



4 Temperament
– Kunsten å forstå seg selv

- Handlingsorientert
- Personorientert
- Trygghetsorientert
- Normorientert

Egenskaper 4T

Overbevisning er evne til å kommunisere på en måte som mobiliserer til innsats. Få folk med seg på en slik måte at det oppstår en målrettet bevegelse.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet er mottakelig for andres synspunkter.

Humør er evne til å skape et miljø hvor folk trives og har en omgangstone som reduserer friksjon. Det handler om evne til å spre sosial energi i miljøet.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at det er mer alvor enn moro i samtalene.

Samarbeid er evne til å få folk til å trekke i samme retning. Dette handler om evne til å oppfatte hva som foregår og få folk med seg.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet er preget av individuell frihet og selvstendighet.

Omsorg er evne til å skape et varmt og inkluderende miljø hvor folk føler trygghet og tilhørighet. Dette handler om å se hverandre og vise vilje til å forstå.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet er preget av kjølig rasjonalitet.

Flid er evne til stabil innsats og systematisk arbeid over tid. Dette handler om forpliktelse både overfor oppgavene og de faglige standardene som skal følges.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet er opptatt av igangsetting.

Struktur er evne til å holde orden og ha kontroll på detaljene. Planmessighet, kjølig vurdering og evne til å følge opp de prinsippene som er avtalt.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet er smidig og gjerne improviserer.

Nyskaping er evne til å tenke nytt. Det handler både om å se behovet for å gå nye veier, finne løsningene og ha nødvendig gjennomføringskraft.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet holder seg til kjente metoder og løsninger.

Handlekraft er evne til å sette i verk tiltak. Det handler om kort vei fra tanke til handling og evne til å holde ut selv om man møter motstand og gjennomføringen tar tid.
Lav skår på denne egenskapen tyder på at teamet er preget av forsiktighet.

RVTS SØR

De sporene livet har satt

DE FØRSTE BARNEÅRENE SOM DU DELVIS HUSKER OG DELVIS HAR BLITT FORTALT

• Fysiske omgivelser • Sosiale omgivelser • Beskjeder og leveregler • Tidlige oppdagelser	

Hva i dette er blitt livsvisdom?
- og potensielle fallgruver?

Avslutning

Det er så tynt, Lyset.
Og det er så lite av det.
Mørket er stort.
Det er bare tynne nåler, lyset i en endeløs natt.
Og det har så lange veier å gå gjennom så ødselige rom…
Så la oss være varsomme med det.
Verne om det.
Så det kommer igjen i morgen.
Får vi tro.

Rolf Jacobsen, fra samlingen Nattåpent.