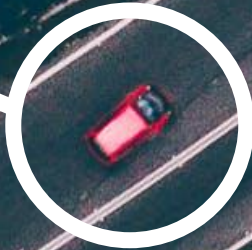


Resan genom Ramverket





Vad är då Ramverket?



**Basplatta för
gemensam förståelse**

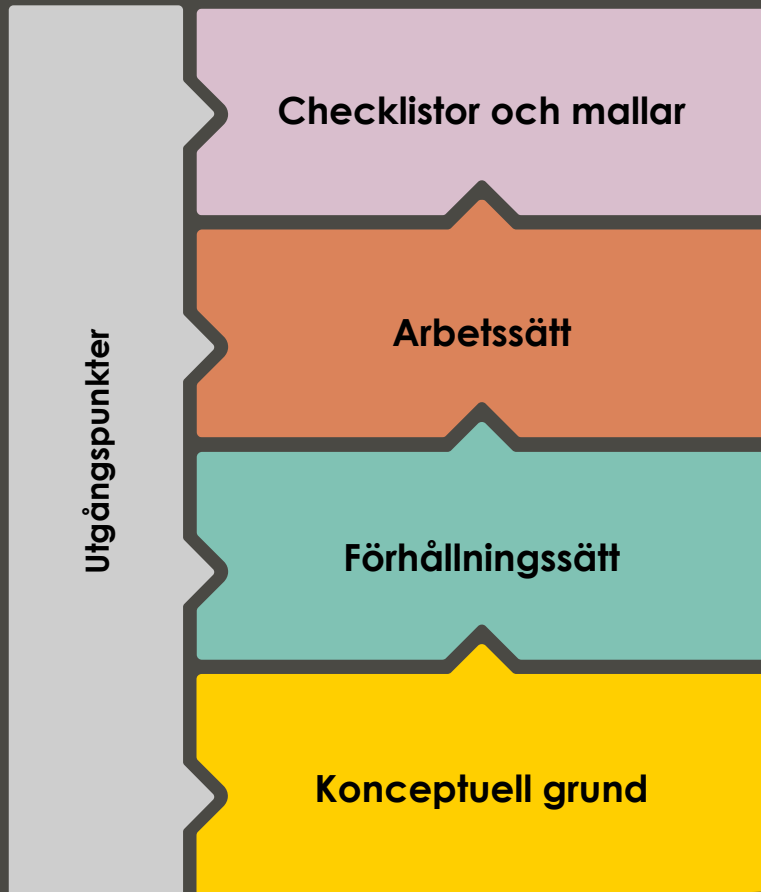


**Tydligt stöd till
operativa åtgärder**



**Främja effektivt och
samordnat agerande**

Ett normerande ramverk för hur vi agerar mer samordnat vid fredstida krissituationer eller vid krig och krigsfara.



HUR:et

Verktyg för operativt arbete: gemensamma arbetssätt, rollkort i samverkan, samlad lägesbild, rapportering och kriskommunikation

- Helhetssyn
- Perspektivförståelse
- Proaktivitet
- Medvetet beslutsfattande
- Kommunikation

Vikten av en gemensam förståelse och ett gemensamt språk

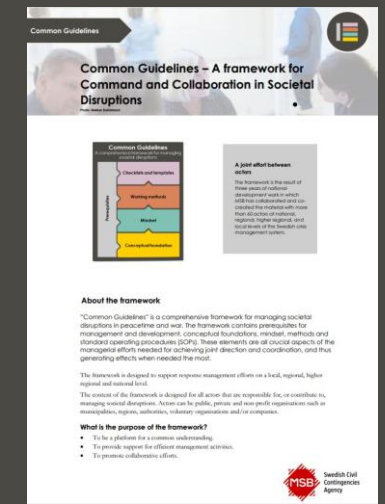
Läshänvisning

Om Ramverket

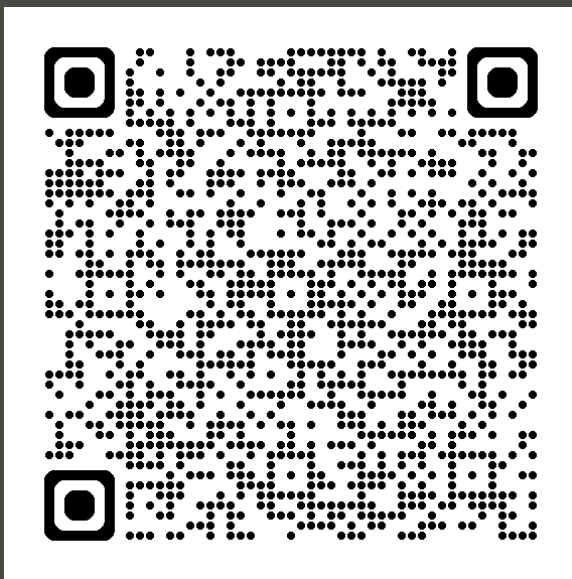
- Läshänvisning
- Utgångspunkter
- Arbetsätt, checklistor och mallar
- Förhållningssätt
- Konceptuell grund

Guide till Ramverket

Här finns en guide som du kan använda för översikt och beskrivning av ramverket, ramverkets nivåer och vad de olika nivåerna innehåller. Du kan gärna använda presentationen för att berätta om ramverket för andra.



Hitta till oss
www.msb.se/ledningsamverkan



Du är på msb.se - besök våra andra webbplatser ↻ 🔊 Lysna 📄 Lättläst 🗣️ Teckenspråk 🌐 In English 🌐 Other languages 👤 Logga in

MSB Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Sök inom MSB 🔍 **Sök**

Ämnesområden **Råd till privatpersoner** Aktuellt Utbildning & övning Regler Verktyg & tjänster Publikationer Om MSB

🏠 Hem > Ämnesområden > Krisberedskap & civilt försvar > **Ledning och samverkan**

Ledning och samverkan

Vid samhällsstörningar i fredstid och under höjd beredskap behöver vi kunna agera effektivt inom vår egen organisation och tillsammans med varandra.

Här finns information och verktyg till dig som vill få stöd i arbetet inom området ledning och samverkan. Genom att klicka dig vidare kommer du till Gemensamma grunder - ramverk för ledning och samverkan, stabsmetodik samt stöd i utvärdering.

📌 Anmäl dig till digitalt uppstartsmöte
7 mars är det ett digitalt möte kring regleringsbrevsuppdraget avseende proaktivitet och handlingskraft. Riktat sig till dig som arbetar med utbildning/övning och utveckling inom ledning och samverkan.
Anmäl dig via länken.
➔ Digitalt uppstartsmöte kring regleringsbrevsuppdraget avseende proaktivitet och handlingskraft

Gemensamma grunder - ramverk för ledning och samverkan ➔

Stabsmetodik ➔

Krisberedskap & civilt försvar

Det svenska civila beredskapssystemet	▼
Civilplikt	▼
Försörjningsberedskap	▼
Planera krigsorganisation	▼
Samhällsviktig verksamhet	▼
Ledning och samverkan	▲
Utvärdering	
Integrera GIS i krishantering	▼
Stabsmetodik	▼
Teknik och digitala verktyg	
Gemensamma grunder - ramverk för ledning och samverkan	▼
Ledningsplatser	▼
Finansiering och anslag 2:4	▼
Befolkningskydd/skydd av civilbefolkningen	▼
Samverka med frivilliga - för dig som är offentlig aktör	

Ledarskap i ett nytt säkerhetsläge

En grund för utveckling och yrkespraktik
inom totalförsvaret och krishantering

*Christian Uhr
Fredrik Bynander
Per Becker
Ann Enander*

Rapport på uppdrag av MSB 2024

Vad krävs av ledare som verkar över organisationsgränser i kris och krig?

- en kunskapsammansättning om önskvärda individuella
förutsättningar, kompetenser och beteenden

*Christian Uhr
Moa Elf Karlén
Pia Hakansson*

Mandat – ett nyckelbegrepp

Uppdrag + befogenhet ("rätt att")

Svagt

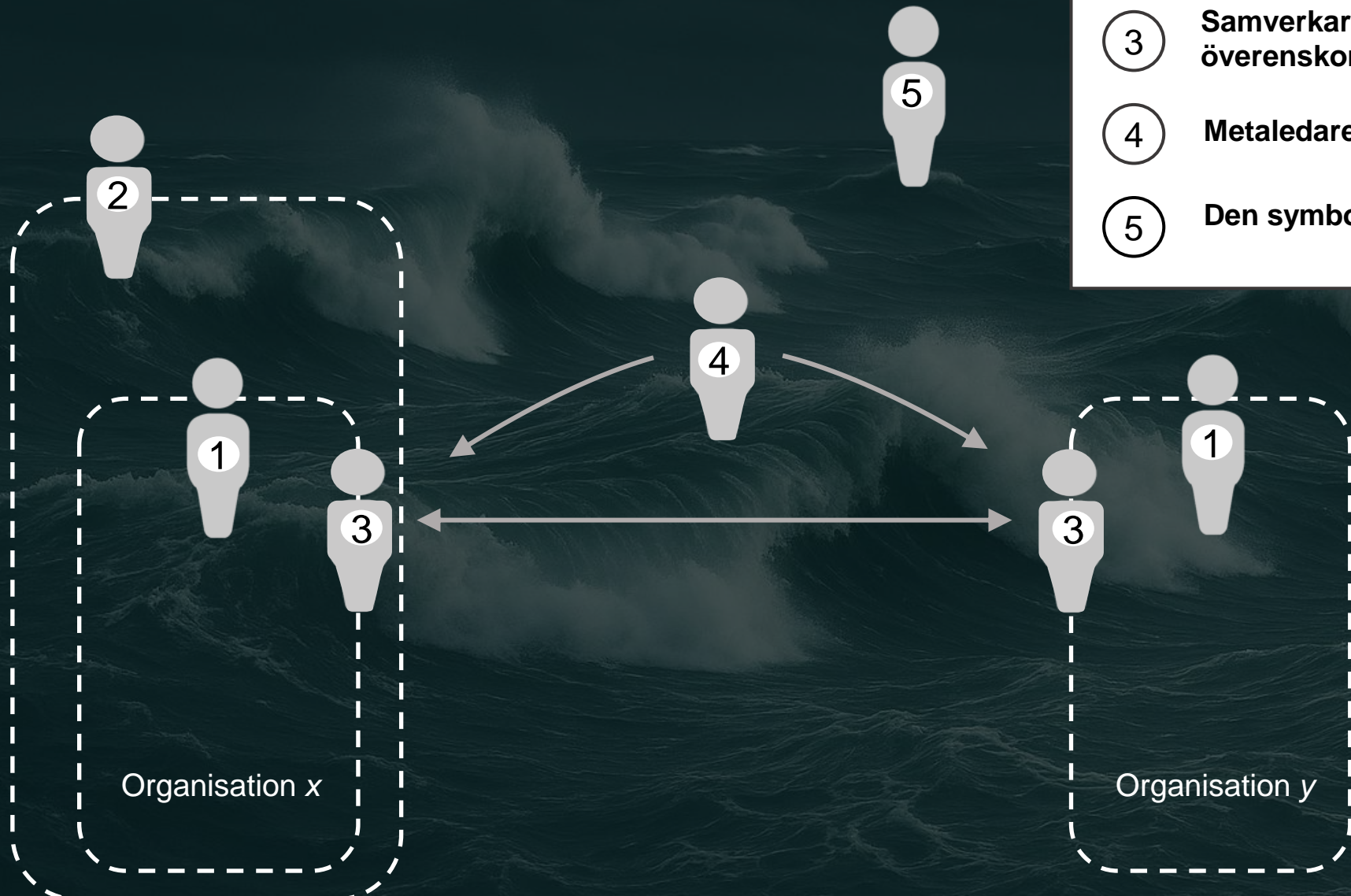
otydliga mål, vaga befogenheter, få resurser.

Starkt

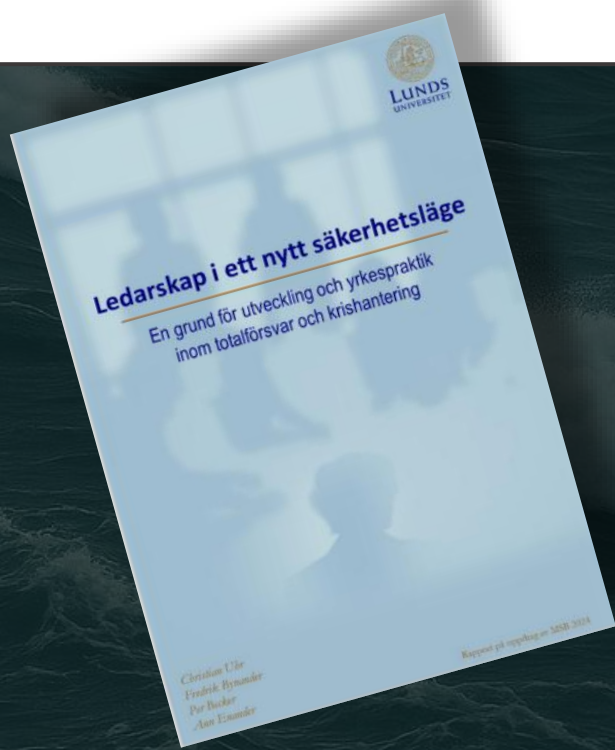
tydliga mål, tillräckliga befogenheter (såsom sanktionsrätt) och tillräckliga resurser.

Sociala mandat? – Finns bättre begrepp....

Det organisatoriska sammanhanget



- ① Ledaren med starkt mandat i egen organisation
- ② Ledaren med starkt (men avgränsat) mandat som sträcker sig över flera organisationer
- ③ Samverkaren som delar information och träffar överenskommelser
- ④ Metaledaren
- ⑤ Den symboliska ledaren



Vad har vi gjort?

Identifierat 28 önskvärda individuella ledarkvaliteter med fokus på metaledarskap

Grävt brett i den vetenskapliga litteraturen

Systematiserat beprövad erfarenhet
(om än begränsat)

Tagit hänsyn till policydokument
(inte avgörande)

Varit kritiska när det kommer till evidens...

Varit transparenta med metod

En vetenskapligt präglad rapport från akademien...

Vad är önskvärt hos individen?

Ledaren ska vara....

Ledaren ska kunna....

Ledaren ska ha.....

Sorteringsdilemmat

Ledaren ska visa....

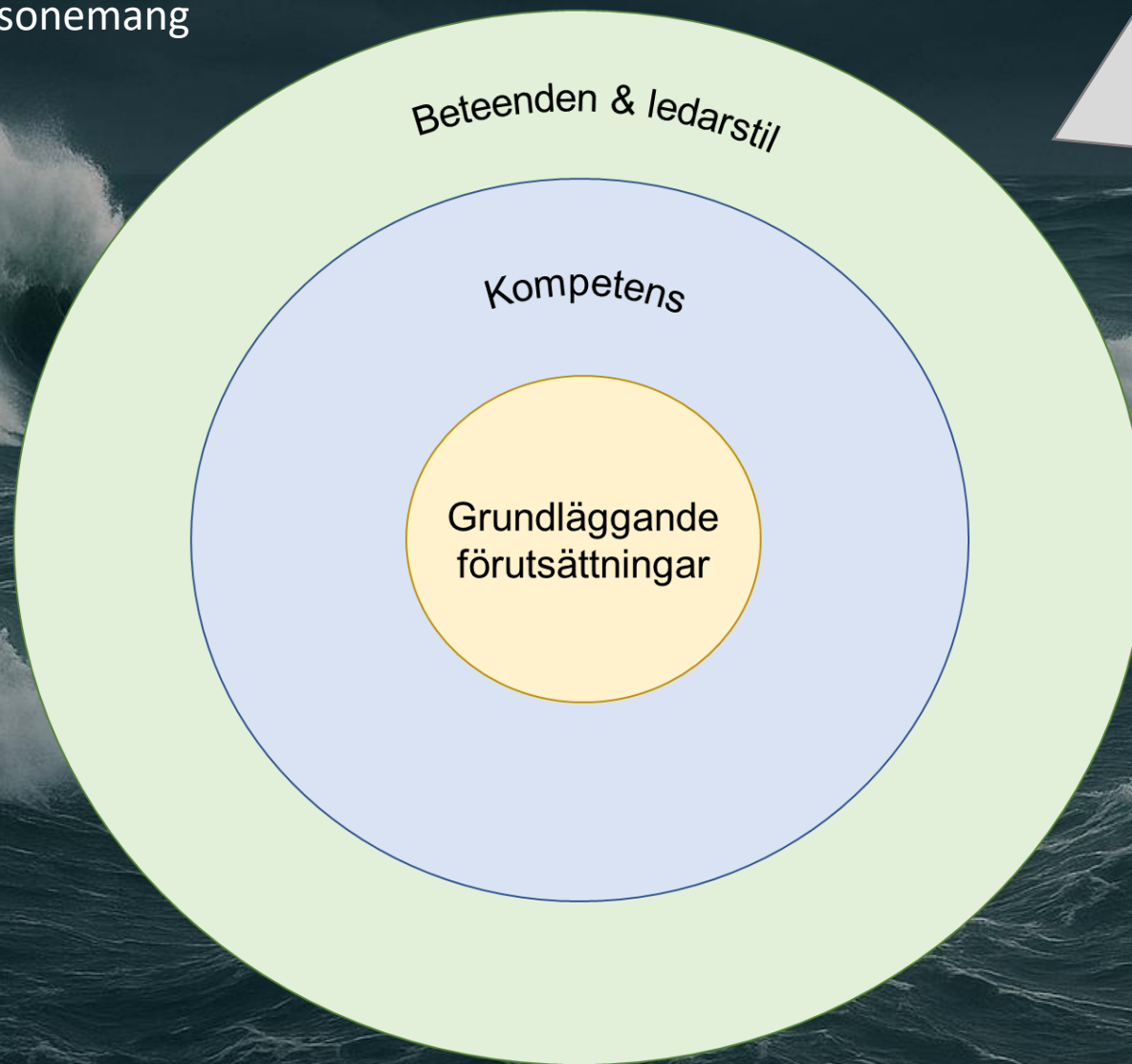
Ledaren ska göra.....

Det är viktigt att ledaren förhåller sig till....

Vad är önskvärt hos individen?

OBS

Inte ett alternativ till befintliga modeller, utan designat som ett "sorteringsmodell" för olika normerande resonemang



Omgivnings- och
situationsvillkor

Exempel:

- Händelsens natur
- Typer av förluster
- Ledarskapsroll
- Existerande relationella tillgångar
- Individsammanansättning
- Kultur
- Lagrum
- Faktiska och upplevda ansvarsförhållanden
- Möjligheter till samband

Vad är önskvärt hos individen?

Grundläggande förutsättningar

- Analytisk och intellektuellt ödmjuk
- Anpassningsbar
- Emotionellt stabil
- Riskaccepterande
- Karismatisk
- Stresstålig
- Lågt behov av självhävdelse och prestigelös

Kompetens

- Chefskompetens (särskilda aspekter)
- Fackkompetens (särskilda aspekter)
- Förmåga att justera och anpassa tänkande och handlande i en dynamisk miljö
- Förmåga att prioritera och fatta beslut under osäkerhet
- Konceptuell kompetens
- Social kompetens
- Kunskap om egen och andras organisationskulturer
- Kommunikationsförmåga
- Stresshanteringskompetens

Beteenden

- Visa medvetenhet om komplexitet och skilda perspektiv
- Visa öppenhet och var lyhörd
- Var kreativ och innovativ
- Visa mod och handlingskraft
- Var autentisk och visa integritet
- Visa omtanke
- Visa engagemang
- Visa och skapa förtroende
- Var socialt smidig och samarbetsorienterad
- Var flexibel
- Ta initiativ och handla proaktivt
- Kommuniera så att alla förstår

Var flexibel

Motstridigheter

Visa medvetenhet om komplexitet och skilda perspektiv, men kommunicera så att alla förstår!

Var analytisk, men var också handlingskraftig!

Var flexibel (ex i ditt beteende), men var också autentisk!

Var riskaccepterande, men också omtänksam!

Hur kan vi använda detta?

Användningsområden

- Pedagogik och ledarutveckling?
- Utveckling av metodaspekter av ledarskap?
- Design och utvärdering av övningar?
- Utvärderingar av skarpa händelser?
- Rekrytering?
- Fördjupningsstudier?



**Att vara
medveten
om hur vi
människor
fattar beslut**

Medvetet beslutsfattande.

System 1: Snabbt tänkande

- Snabbt & intuitivt
- Automatiskt & omedvetet
- Påverkat av känslor och tidigare erfarenheter
- Använder tumregler & genvägar

System 2: Långsamt tänkande

- Medvetet & analytiskt
- Långsamt & ansträngande
- Kräver koncentration & logiska resonemang
- Används vid komplicerade & komplexa beslut

**Kahneman
(2011)**

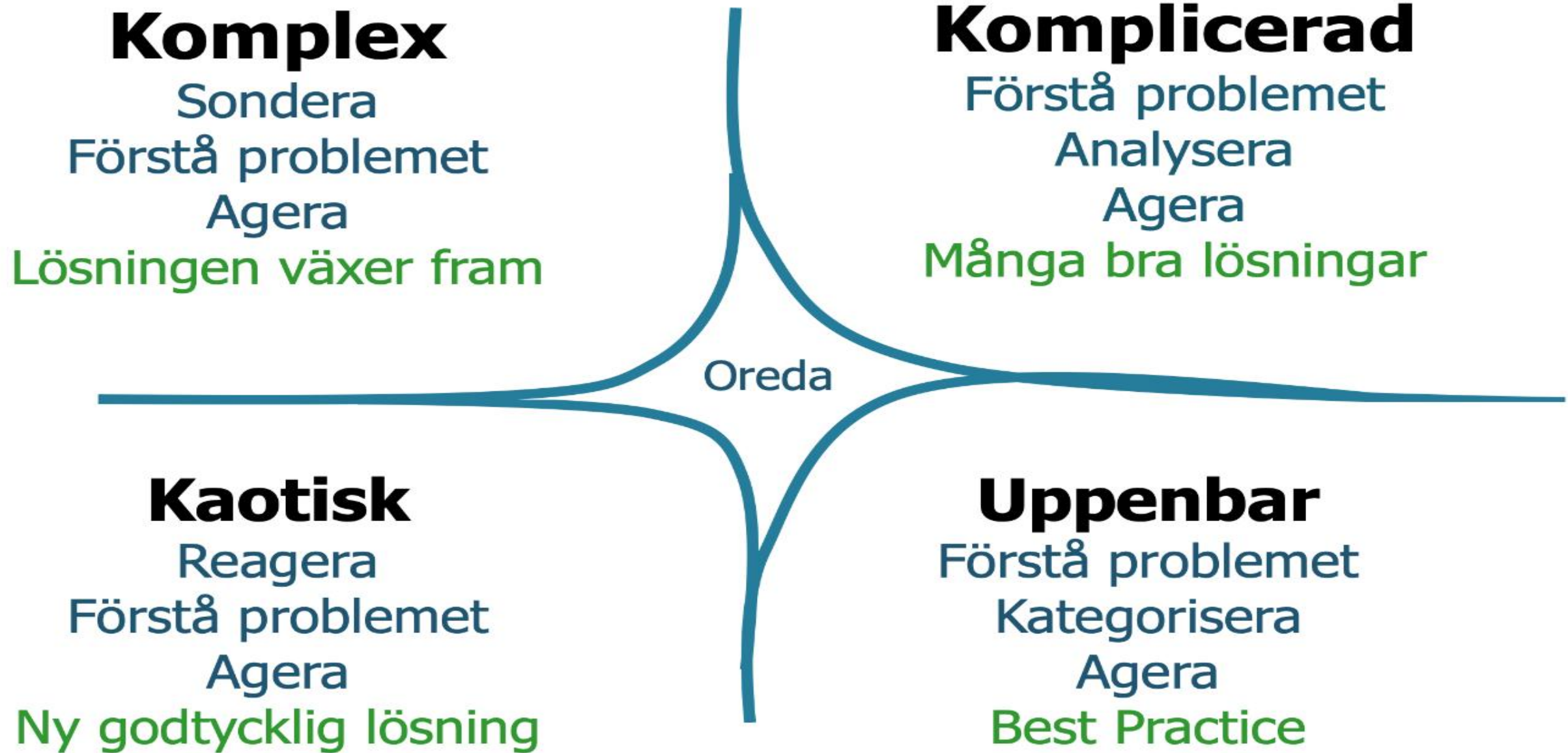
En modell om beslutsfattande



**Att fatta
beslut på
ett
medvetet
sätt**

Medvetet beslutsfattande.

Cynefin [ku-ne-vin] (Snowden, 1999) – Hur man angriper ett problem



PROACT

En generell beslutsmodell



Webbinarier!





Vi har ett nätverk!

- Nätverket startades i samband med vidareutvecklingen av Gemensamma grunder 2022-2024.
- Mål att sprida kunskap, erfarenheter och tips i hur vi kan använda ramverket i våra organisationer och i den aktörsgemensamma hanteringen.
- Du får:
löpande information om ramverket,
inbjudningar till inspirationsföreläsningar
och workshops för erfarenhetsutbyte och
kunskapshöjning

**Välkommen med din anmälan till:
ledningsamverkan@msb.se**



Gemensamma grunder

msb.se/ledningsamverkan



Kontakt: ledningsamverkan@msb.se