



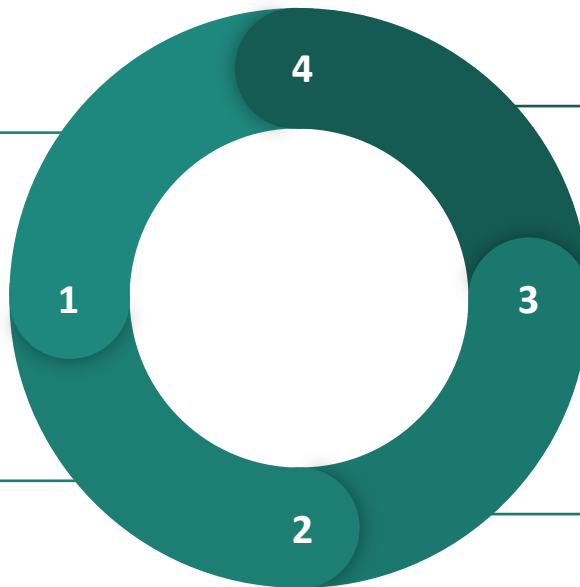






**Kartlegge / fakta /
konsekvens**

Stenge / rette



Lære / forbedre

Informere / melde

Kriseledelse I

..... fra **sjokk** til **handling**. **Raskt**.

1. Etabler et handlingskraftig kriseteam. Fordel oppgaver.
2. Instruer om prinsipper
3. Forbered neste steg (vær i forkant)
4. Skriftlighet (beskriv i dokumenter som senere kan brukes til info)

Informer 1-4 internt. Skap ro rundt arbeidet. Militær disiplin/tydelighet

Skap trygghet. "Vi skal lære av dette - vi må bruke saken - slik at vi kommer styrket ut av det"

Kriseledelse II

- 1) Finn ut hva har skjedd. Fakta - ikke tror
- 2) Kartlegg
 - a) Konsekvens
 - b) Hvorfor
 - c) Plikter ihht. lov/regler
- 3) Informasjon til hovedinteressenter
 - a) Samarbeidspartnere
 - b) Ansatte
 - c) Eiere
 - d) Kunder
- 4) Isoler hendelsen fra øvrig drift/selskapsprosesser

Prinsipper

- 1) Norkart skal bistå så langt det er mulig, å sikrestille de registrertes rettigheter, slik de er beskrevet i personvernforordningen. Herunder å informere bredt, yte personlig hjelp, og iverksette alle andre egnede tiltak – som kunne medføre lavere risiko for misbruk av de registreres personopplysninger.
- 2) Avdekke hva som var årsak for saken, medvirke åpent med myndigheter (Datatilsynet, NSM & Politiet) og utlevere alle opplysninger i saken som kunne medvirke til at forholdet ble avklart.
- 3) Sikrestille at ansatte i Norkart som var tilknyttet saken, ble fulgt opp på en god måte, ivaretatt som medarbeidere i selskapet, og at øvrige medarbeidere skulle skjermes fra negativ medieoppmærksomhet. Norkart vurderte det, på tross av sakens alvor, som vesentlig at selskapet tok læring av hendelsen – for å sikrestille at slikt forhold ikke skjer igjen.

Forutsetninger

... en kultur som lærer av feil - der ansatte “tør”

... der ærlighet og åpenhet verdsettes

... en kultur som setter andre foran seg selv

... som har kompetanse og kunnskap

→ Leders rolle(er) er å skape trygghet og ro, slik at saken raskt kan bli opplyst, og at selskapet kan ta læring