

Er din ledelse værdiskabende og bæredygtig? – eller er du livsfarlig for dig selv og andre?

Hvad er egentlig værdiskabende og bæredygtig ledelse? Denne artikel arbejder med definitionen:

At fremme "det højeste fremtidige potentiale" ved fokus på "liv, ansvar, fællesskab, mening og bæredygtighed både personligt, mellemmenneskeligt og globalt".

Citat: Peter Senge

- og dermed starter det hele med den vigtigste person – det er dig og netop dig!

Ledelse starter med ledelse af dig selv – du skal kende dig selv for at lede andre! Med udgangspunkt i Steen Hildebrandt & Michael Stubberup's bog: "Bæredygtig ledelse – ledelse med hjertet" har du følgende vigtige og grundlæggende områder at arbejde med:

Integritet: Det er dit indre centrale afgørende referencesystem der er båret af dine værdier og en praksis, som baseres på disse værdier. Det handler om selvansvarlighed og selvtillid, som begge danner grundlag for troværdighed. Integritet spejler sig i kontakten til andre mennesker og skaber tillid og troværdighed i relationerne.

Troværdighed: Hvornår er du troværdig både overfor dig selv og overfor andre? Holder du aftaler med dig selv? Holder du aftaler med andre? Hvilke svar og feedback ville du få, hvis du spurgte andre?

Motiver til ledelse: Hvorfor vil du gerne være leder? Hvorfor skulle nogen ville ledes af dig? Hvilke forestillinger og drømme og forventninger har du? Hvad har du nemt ved at møde hos andre mennesker? Hvad giver dig energi og inspiration? Hvad har du svært ved at møde hos andre mennesker, hvad dræner din energi og frustrerer dig? – og hvordan vil du håndtere energidræn, problemer og frustrationer? – og hvordan vil du lede dem?

Resonans: I kommunikation med andre er resonans den måde vi sanser information på – også nonverbalt - og gensidigt påvirker hinanden. Det at kunne mærke følelser og intentioner er en grundevne som vi fødes med. Det er en følelsesmæssig afstemning af kommunikationen. Hvad er dine erfaringer med resonans?

Empati: Er med til at binde mennesker sammen, at skabe fællesskab og fælles følelse. Gennem spejlneuroner kan opleves et indtryk af, hvad der foregår i en anden person. At kunne forstå en anden persons følelser, tanker og hensigter. Ofte ved at lytte aktivt, åbent og modtageligt – at kunne stille ind på den anden person, at forstå hvad det betyder for vedkommende.

Medansvar for helheden: Det handler om fællesskab mellem mennesker og at kunne se sig selv og egen medvirken som betydningsfulde bidrag til helheden – til noget der er større end dig selv, som giver medansvar og som du gerne vil forpligte dig til.

Baseret på disse parametre, skal du selv afgøre, hvad du vil forpligte dig til som leder? Hvornår overskrider noget dine grænser på en eller flere af parametrene? Kan du bruge din resonans og empatiske evner til at skabe synergi mellem mennesker, så alle gerne arbejder for den samme helhed? At skabe synergi og sammen at skabe noget der er større end summen af de enkelte. At gøre det inspirerende, udviklende og engagerende!

Gennem simple nøgleaktiviteter som feedback og selvrefleksion kan du starte en rejse med udvikling af din ledelse. At have en langsigtet plan og arbejde med den mindst mulige forandring – fordi vi mennesker er vanedyr og ikke meget for forandringer. Forandringer er urovækkende, meget forstyrrende fordi vi oplever ikke at kunne overskue og kontrollere situationen – at være sårbare.

Hvem har ikke overtaget en opgave uden at afdække hvordan denne opgave passede til de personlige parametre og uden at kende omfanget eller konsekvenserne, hverken for dig selv eller opgaven? Tog du dig tid til at afdække dem? – eller kan de afdækkes?

Der melder sig mange spørgsmål, med ofte skræmmende svar: Hvornår siger du fra til en opgave? Hvor langt vil du gå? Hvad er dit ledelsesgrundlag, hvorfor er det nu du gerne vil være leder? Hvornår går du på kompromis? eller ser bort fra dine personlige værdier eller integritet? Hvornår presser du opgaven videre til deltagerne? Skal der bare en høj belønning eller bonus til? – eller siger du NEJ!

Der er i mange jobsituationer gode muligheder for bonus-ordninger og incentives, hvis opgaven lykkes og KPI-målene opnås. Dette er yderligere med til at lægge pres på arbejdsindsatsen – og desværre i nogle tilfælde også at anspore til udelukkende at have fokus på målet og "glemme" alt om anstændig, moralsk, ansvarlig og bæredygtig adfærd.

I projekter med høj kompleksitet er der evidens for, at KPI-mål og bonus ordninger ikke fremmer løsningen, så hvorfor bliver vi ved at benytte disse virkemidler?

Ledelse er noget vi skaber sammen! – eller er det? Det er normalt ledelsen, der har ansvaret for at skabe de nødvendige rammer og vilkår for at gennemføre opgaven. Hvad gør du selv for at placere ansvaret der hvor det hører hjemme? Hvor ofte ved ledelsen, hvilke udfordringer der reelt er? Bliver det så til deres problem, kundens problem eller tager du bare selv problemet? Projektet er jo dit!! - Du har taget ejerskab og sammen med dit team knokler I løs! Hvis teamet oveni købet er velfungerende (High Performing) ser alle det som en æressag at projektet løses – alle knokler tit i mange timer udover normal arbejdstid vi er ofte "på" 24/7 – det er livsfarligt – og dermed ikke bæredygtigt!

Produktivitet og værdiskabelse er et krav fra investorer og aktionærer. Hvordan kan vi med bæredygtig ledelse skabe rammer og vilkår for medarbejdernes udvikling og trivsel som er en forudsætning for den fortsatte udvikling?

I virkeligheden gælder bæredygtig ledelse vores egen, virksomhedens og klodens fremtid – ***gør den ikke?***

Om forfatterne:



René Jon Figgé

René Jon Figgé er Kreativ Facilitator hos Visuel Projektledelse og associeret partner hos Mannaz. Aktiv i Dansk Projektledelse og medlem af redaktionen for medlemsbladet. Certified Scrum Master PSM II, Product Owner og IPMA B certified Senior Project Leader.

Mail: rff@visuelprojektledelse.dk
Home: www.visuelprojektledelse.dk
LinkedIn: www.linkedin.com/in/renefigge/
Facebook: [visuelprojektledelse](https://www.facebook.com/visuelprojektledelse)



Gert Møker

Gert Møker er selvstændig ledelses- og organisationsudviklingskonsulent i virksomheden HumanEngagement. Gert har mange års praktisk erfaring indenfor ledelse, projektledelse, HR og kvalitetsstyring. Han hjælper bl.a. virksomheder med udvikling af ledere, lederteams, projektteam performance og outplacement.

Mail: gert@humanengagement.dk
Home: www.humanengagement.dk
LinkedIn: www.linkedin.com/in/gertmoeker/