

Fokus Innovation 2010-06-17

Sammanfattning av gruppdiskussionerna kring hållbart ledarskap

Temat är expansion. Vi ska tillsammans expandera våra tankar och kunskaper och försöka att hitta förhållningssätt till den kaotiska värld vi lever i. Förhoppningen är att vi efter sessionen skapat ett manifest som beskriver hur vi kan leda andra, leda oss själv och leda tillsammans med andra. Vi börjar hos individen, eftersom det är individen som skapar vårt samhälle, bygger tillväxt, affärer osv. Innan vi börjar, göm er organisation, ert jobb, er titel under stolen. Ni är här som individer, inte som en titel eller organisation.

3 minuter varje vecka

Workshopen utfördes gruppvis i grupper om ca 9 personer. Alla grupper diskuterade vad hållbart ledarskap innebär för dem, antingen i samband med att leda andra, leda sig själv, leda tillsammans med andra eller ur alla tre perspektiv. Utgångspunkten var att grupperna ska komma med ett förslag på vad som är viktigt att tänka på om man bara har **3 minuter** varje dag på sig att tänka på hållbart ledarskap. Resultaten dokumenterades på blädderblock. Efter diskussion i grupp redovisade varje grupp sina resultat. Metoden på workshopen är en mötesteknik som man med fördel kan använda även i andra sammanhang. Beskrivningen av frågan och tillvägagångssättet finns i slutet av dokumentationen.

Grupp 1

Vi är ganska eniga om att hållbart ledarskap innebär vilket förhållningssätt man har dels gentemot omvärlden, där det handlar om miljö, dels gentemot medarbetare där det handlar om att man ska värna om medarbetarna så att de "håller".

"På flyget säger de att man ska se till att få luft själv först innan man börjar hjälpa andra, det samma gäller för ledarskap."

Det är viktigt att komma ihåg att allt börjar lokalt, på hemmaplan, men att man måste ha ett globalt tänk.

Intressant är att hållbart ledarskap är det första som börjat konkurrera med pris i upphandlingssituationer. Tidigare har bara pris varit övervägningsfaktorn i förhandlingar, nu är även produktionssätt och miljöpåverkan viktiga faktorer och de konkurrerar med prisaspekten.

Vårt tips är att man lägger de 3 minuterna på att se, höra och bekräfta.

"Man kan fundera på vad som är hållbart genom att fundera på vad som inte är hållbart, då vet man hur man inte ska jobba".

"Idag är alla kommunikatörer, man kan inte längre hålla saker hemligt. Hur man förhåller sig till informationen är en annan diskussion."

Grupp 2

För att nå målet, att vårt ledarskap blir hållbart, tror vi att plattformen man har som individ är viktigast. Vi måste veta var vi landar i värderingar och vi måste kunna se helheter. Vi måste ha en tydlig målbild, ha med både kropp själ och välja aktiviteter med omsorg.

”För att skörda potatis måste man sätta potatis.”

Förankring uppåt och nedåt i organisationen är en nyckelfaktor. Man måste få upp ett gemensamt synsätt och se att hållbarhet är lönsamt. Lyckas man med det då har man ett hållbart ledarskap.

”Lev som man lär.”

Grupp 3

För att veta hur man ska leda sig själv måste man börja inifrån. Man måste ha balans samtidigt som man måste utmanas. Utmaningarna måste ligga på en individuellt lagom utmanande nivå. För att klara av utmaningar och leda sig själv är självinsikt en viktig faktor.

För att leda teamet måste man få med sig teamet. För att lyckas med det måste man tro på det man gör och få andra att tro på det.

Kunskap är en nyckelfaktor, ju mer vi vet desto mer kan vi handla rätt. Vi måste öka vårt kunskapsintag och se viktiga kompetenser hos våra medarbetare och ta vara på dem, inte bara hos ledaren.

Om vi kan få de unga att arbeta hållbart kommer vi äldre också att lära oss att göra det.

”Vi gamla hundar kan lära oss mycket av hur nya hundar sitter.”

Egoenergin ska svänga i takt, vi måste ta tillvara allas kompetenser och inse att insikt är en källa till handlingsutrymme.

Grupp 4

Att leda sig själv, leda andra och leda tillsammans med andra korsbefruktar varandra och är svårt att dela upp var för sig. Följande faktorer är viktiga att arbeta med i alla slags ledarskap:

- Tydlighet
- Vara trygg i sin roll som ledare, tro på det man gör och kunna förmedla det
- Vara närvarande fysiskt och psykiskt
- Ha mål och kunna motivera - alla motiveras på olika sätt
- Vara lyhörd och se individen
- Förmåga att förmedla värderingar
- Alla har ett ansvar - ta gemensam vårdnad över situationen

- Bollplank i och utanför organisationen
- Vilja, mod och driv - våga fatta beslut och ta upp obekväma frågor
- Ödmjukhet inför människors olikheter och se hur de kan vara till fördel
- Möta och driva förändring
- Uppföljning av mål
- Kommunikation
- Släppa fram andra

Grupp 5

Vad är egentligen hållbarhet? Vi fastnade vid ordet.

Hållbarhet är en förutsättning för en hel planet.
Vi måste leda för förändring och inte glömma att allt börjar i en person, i en individ.

”En ledare som är hel kan leda en grupp för att hålla planeten hel.”

För att uppnå ett hållbart ledarskap behövs balans och en förståelse för vad man vill att företaget/organisationen ska bry sig om.

Det måste finnas tydliga mål och man måste vara lojal mot en gemensam vision. Man ska inte glömma att visionen är större än ledaren i sig och att det tar tid att arbeta med ett hållbart ledarskap.

”Vi måste börja igår.”

Avslutning

Avslutningsvis fick de deltagare som ville, delge de andra vad de tar med sig hem efter workshoppen.

”Vi måste våga ifrågasätta våra favoritfrågeställningar. Ofta pratar vi om samma sak, vi måste se vad våra föreställningar egentligen innebär. Varför tycker jag så och varför tycker jag så...?”

”Ta syrgas själv först, man måste rädda sig själv först innan man kan rädda andra.”

”De flesta är överrens om att vi är eniga men idéer och innovationer kommer ofta från dem som tänker helt annorlunda.”

”Sådan herre, sådan hund. Ledare måste vara goda förebilder.”

”Var grundad i dig själv för att vara en hel person.”

”Vi behöver jorden, men jorden behöver inte oss.”

”Öppenhet och ödmjukhet.”

”Vi är för tillgängliga, jag satt och svarade på ett mail nu mitt under diskussionerna. Vi är dåliga på att fokusera på att vara närvarande.”

”Säg nej med glädje.”

”Begreppet hållbart används väldigt slarvigt. Vi fastnar i att människor ska må bra, det svåra är att få planeten att må bra.”

”Ta tid för reflektion.”

”Börja varje dag med 3 minuters tyst meditation om - hur är jag en god människa idag?”

– prova lite tvärtom tankar och se vad som händer.”

”Gör bättre val, ha mer tough love.”

”Ha mod, våga ställa frågor om vilket ansvar vi har. Ställa obekväma frågor. Fastna inte i individen, lyft en nivå.”

”Vara tydligare med mina egna värderingar och att hjälpa andra med sina värderingar.”

”Ta mer ansvar för att se vilka val som görs och vad de leder till.”

”Vi måste komma ihåg vilket ansvar vi som sitter här har. Vi har ett jätte ansvar att uppmuntra hållbarhet i de företag som vi arbetar med. Hur kan vi stödja dem och få dem att arbeta mer hållbart?”

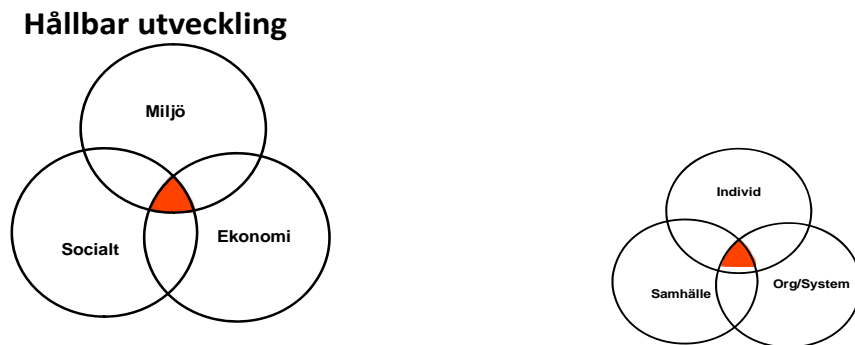
”Var bättre på att utnyttja olikheter.”

Fokus Innovation 2010 – Hållbara innovationer och tillväxtföretag Hållbart ledarskap – en förutsättning för tillväxt?

Kl 9.00 – 9.15 Introduktion

- **Jenny Olsson**, Innovationsbron Väst, hälsar välkommen
- **Katja Finger Avenstam**, Chalmers Hållbar affärsutveckling, introducerar passet ”Vad kan vi här i rummet åstadkomma med enkla medel på de 90 minuter som står till vårt förfogande för att skapa förutsättningar för tillväxt genom ett hållbart ledarskap?” Vad är hållbart ledarskap för mig? Hur kan jag hushålla, på bästa sätt, med de resurser som står till mitt förfogande? Tid, pengar, människor. Som nystartat företag, om jag bara har 3 min varje vecka till mitt förfogande, vad skulle jag satsa på för att leda på ett hållbart sätt? Leda mig själv, leda andra, leda tillsammans med andra. Att kunna ta ansvar för de konsekvenser mina beslut har för mig själv, för andra, min organisation, mitt samhälle.

- **Kristina Nordfeldt**, CSR Västsverige, dokumenterar passet



Kl 9.15 – 9.35 Arbeta i grupp kring följande frågor

Varje liten grupp hanterar sin egen diskussion, tiden och rapporteringen. Vi har redan utsett en diskussionsledare per bord. Fördela de övriga rollerna i gruppen.

Diskussionsledare: Säkerställer att alla som vill tala får sin röst hörd inom den tillgängliga tiden. Håller gruppen på rätt spår för att gå i mål i tid.

Tidtagare: Håller gruppen uppmärksam på hur lång tid som är kvar under gruppdiskussionen. Kollar också tiden under rapporteringstillfällena och signalerar till den person som talar när tiden är slut.

Dokumentatör: Skriver ned gruppens resultat på blädderblock, och använder då talarens egna ord. Ber talarna att säga om långa yttranden vid behov.

Resultatpresentatör: Levererar en rapport av gruppens arbete till hela församlingen, inom ramen för den tid som getts.

Uppgifter

Presentation per bord: Säg ditt namn och berätta mycket kort vad hållbart ledarskap är för dig? Vad är hållbart ledarskap för dig – utifrån 3 olika perspektiv. Välj ett av de nedanstående perspektiven:

- Hur leder jag mig själv?
- Hur leder jag andra?
- Hur leder jag tillsammans med andra?

Gruppens dokumentatör antecknar på blädderblock. Gruppen förbereder en presentation som får ta max 5 min per grupp.

Kl 9.35 – 10.10 Presentation av grupparbeten i plenum – max 5 min per grupp

Kl 10.10 – 10.30 Gemensam reflektion i plenum ” Vilka likheter ser vi? Vilka olikheter ser vi? Hur kan vi utveckla varandras idéer om vad hållbart ledarskap är?”

Samt: "Innan jag går, vad tar jag med mig härifrån som jag kan göra här och nu, när jag kommer tillbaka till mitt företag?" Skriv ner på post-it, sätt upp på väggen.

***Tack för att du bidrog med dina erfarenheter och din kunskap!
Dokumentationen över workshopen kommer att finnas på Innovationsbrons
hemsida.***