

# Er din ledelse værdiskabende og bæredygtig

*I dagens Danmark dør ca. 1.400 af stress om året og ca. 35.000 brænder ud med sygdom, fravær og ringe motivation til følge.*

Christian Ørsted beskriver i bogen: *Livsfarlig ledelse* hvordan opfattelsen af, selv at have valgt sine opgaver gennem forhandling med ledelsen medvirker til et meget stærkt engagement og høj motivation. Det er netop det, som er udfordringen! og som er omdrejningspunktet for vores seminar „Er din ledelse værdiskabende og bæredygtig – eller er du livsfarlig for dig selv og andre?“

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

Daniel Pink fortæller om de tre vigtigste motivations faktorer på jobbet: at jobbet giver højere personlig mening, at have indflydelse og at kunne udvikle sig. Hvem ville ikke være en del af det? Det er vist netop det, vi alle sammen gerne vil.

Hvis vi kombinerer de tre motivationsfaktorer med oplevelsen af: selv at have forhandlet opgaven: selv have oplevelsen af at det er din opgave, at være voldsomt engageret og have mulighe-

den for en stor ekstraordinær pose penge, så kan du være på vej ud i en livsfarlig situation, især hvis indflydelse og magt ikke står i forhold til ansvaret!

Hvem har ikke overtaget en opgave uden at kende omfanget eller konsekvenserne? Hvordan fik du tid til at afdække dem? – eller kan de afdækkes? Hvem har ikke tænkt på sangen: *If I could turn back time?* Og få muligheden for at starte forfra!

Der melder sig spørgsmål, med ofte skræmmende svar:

Hvornår siger du fra til en opgave eller et projekt? Hvor langt vil du gå? Hvad er dit ledelsesgrundlag, hvorfor vil du gerne være leder, hvornår går du på kompromis eller ser bort fra dine personlige værdier? Hvornår presser du opgaven videre til deltagerne? Skal der bare en høj belønning eller bonus til? – eller siger du NEJ!

Ledelse er noget vi skaber sammen! – eller? Det er ledelsen, som har indflydelse på at skabe de nødvendige rammer 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 og i mange timer udover normal arbejdstid .... vi er nogen gange 'på' 24/7 – det er livsfarligt!

SEMINAR 4.3  
Workshop

Er din ledelse værdiskabende og bæredygtig

– eller er du livsfarlig for dig selv og andre?

Inspiration & Reflektion  
Onsdag 29. maj kl. 10.30-12.30



*Try not to be a leader  
of succes, but rather  
try to become a leader  
of value*

FRIT EFTER ALBERT EINSTEIN

# – eller er du livsfarlig for dig selv og andre?

Hvordan kommer vi fra alt for ofte at have et kortsigtet fokus på den næste opgave/ projekt og til et mere langsigtet og bæredygtigt perspektiv?

Er den agile transformation svaret på udfordringerne med en trinvis afdækning og prioritering med mulighed for at sige nej? – eller skal der arbejdes med tilgange, som anerkender kompleksiteten af projekterne og skaber plads til at projektdeltagerne udfolder deres kreativitet og innovationsevner for at samskabe rammerne, der kan sikre at opgaven når i mål. Det agile mindset har principper og værdier. Hvordan arbejdes med disse værdier? Mange virksomheder har værdier, anvendes de konkret i hverdagen?

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

Skaber du robusthed med overskud til uforudsete hændelser i opgaverne? eller er du allerede booket 120% og løser de uforudsete på endnu en ekstra ordinær indsats – og hvor længe kan du blive ved? Forventer du det samme af dine medarbejdere? Vi kan ikke spille kamp hele tiden! Vi har brug for at træne, reflektere og være offline engang i mellem!

Vi arbejder ofte på yderste grænse, svarende til en nødsituation. Hvis opgaverne, presset og uforudsigeligheden (kompleksiteten) øges på dette tidspunkt, så knækker kæden – og stress

indtræffer. Robusthed er overskud til at håndtere uventede situationer og tilpasninger, der altid er i projekter. Uventede situationer indtræffer som konsekvens af projekters natur, specielt i komplekse projekter.

På seminaret skaber vi dialog med inspiration og refleksion til at komme fra den „livsfarlige“ ledelse til den „bæredygtige ledelse“ som Steen Hildebrandt arbejder med i bogen af samme navn. Vi vil illustrere nogle af brikkerne til fremtidens værdiskabende og bæredygtig ledelse. Det omfatter både: Samfundet, virksomheden og medarbejderne.

Vi vil bl.a. se på Daniel Golemans seks ledelsesstile og følelsesmæssig intelligens som bud på brikker til øget trivsel og bæredygtighed. Alle deltagere gennemfører en egen lille mini lederstilanalyse. Med udgangspunkt i den mest dominante af ledelsesstilene skaber vi dialog og inspiration om, hvornår stilen er bæredygtig og hvornår, den er livsfarlig? Måske skal der trænes lidt på nogle andre ledelsesstile?

Produktivitet og effektivitet er et krav fra investorer og aktionærer samt en forudsætning for den fortsatte udvikling, så hvordan kan vi med bæredygtig ledelse tage ansvaret for medarbejdernes udvikling og trivsel?

I virkeligheden gælder bæredygtig ledelse klodens fremtid – gør den ikke? //



**RENÉ JON FIGGÉ**

Kreativ facilitator hos  
Visuel Projektledelse.

[rffi@visuelprojektledelse.dk](mailto:rffi@visuelprojektledelse.dk)



**GERT MØKER**

Organisation- og  
ledelseskonsulent hos  
HumanEngagement.

[gert@  
humanengagement.dk](mailto:gert@humanengagement.dk)