

Fremtidens arbejdsmarked

Fremtidens ledere er morgendagens helte

Lederne står i dag på kanten til fremtiden og tipper mod en afgrund, som de ikke kan se, men som, de tror, er derude. De læner sig derfor ind mod en klippevæg af gamle normer for lederrollen. En klippevæg, der er svær at slippe - undtagen, hvis vi gør det sammen. —

De 17 Ledelsesmål



Hvis man læser de seneste undersøgelser og artikler omkring ledelse og ledernes tilstand fra forskellige organisationer og tidsskrifter, fortælles der om ensomhed, frustration, stress og til tider en sorg hos lederne over deres følelse af afmagt.

Vi hører altså ikke om tingenes tilstand fra hverdagens ledere – heller ikke fra dem der ønsker at tage det første skridt ud fra klippevæggen.

Det skyldes, at den gamle ledelseskultur og de gamle trendsettere inden for ledelse gør sårbarhed og nytænkning til et tabu.

Men vi skal have morgendagens ledere frem i lyset, så de kan se, at det første skridt ikke fører mod en afgrund, men mod et stabilt og meningsfyldt underlag.

Det er her, at 'De 17 Ledelsesmål' kommer ind i billedet og styrker den enkeltes vilje samt skaber en fælles retning, hvor vi sammen tør slippe klippevæggen.

Alle mennesker er på den ene eller den anden måde tilknyttet arbejdsmarkedet gennem livet. Selv dem, der står uden for arbejdsmarkedet, føler sig forbundet via deres eksklusion.

Dermed er arbejdsmarkedet et område, der påvirker os alle. Det er med til at definere os som mennesker, og det påvirker vores lykke.

Virksomhederne er med til at sætte dagsordenen for bæredygtigheden af vores kultur og struktur i det nuværende og det fremtidige arbejdsmarked, og de, der administrerer virksomhederne, står dermed med muligheden for at forme fremtiden. Og det er nemlig lederne, som med deres rolle har muligheden for at blive fremtidens helte.

Arbejdsmarkedet balancerer på tre ben:

- Virksomhedens succes
- Ledernes indflydelse
- Medarbejdernes trivsel

Der er lige nu en ubalance mellem de tre ben, og De 17 Ledelsesmål skal således være med til at skabe en balance mellem de tre ben, der skaber et bæredygtigt arbejdsliv for alle.

Der er en forandring på vej inden for ledelse, som i særdeleshed er styret af de unge medarbejdere og ledere, da de ikke ønsker et arbejdsliv, der ligner det, vi kender. De vil have autentiske ledere, de splitter arbejdslivet op i flere byggeklodser, blandt andet for ikke at blive syge af arbejdspresset. Derfor går de efter virksomheder, der satser på miljømæssig bæredygtighed, og så vælger de til og fra ud fra deres værdier, fællesskabet og 'whats-in-it-for-me'.

Et eksempel på en leder, der har været forud for sin tid, er Kenneth Iversen. Han har indført lige løn på to niveauer samt overskudsdeling via ejerskab i virksomheden Unimerco (i dag Kyocera Unimerco), som har fabrikker i en stor del af verden.

Her har alle medarbejdere tryk i ansættelsen. Dette levede Kenneth Iversen op til under finanskrisen, hvor det blev besluttet af alle i virksomheden fra både Nor-

ge, Sverige, Tyskland, USA, England og Danmark, at alle gik ned i løn – og til gengæld blev ingen fyret. En enkelt fabrik i Høje-Taastrup ville ikke være med på præmissen, og den blev derfor lukket, da det ellers ville skade alle de andre. Efter to år gik alle op i løn igen.

Kenneth Iversens filosofi er baseret på samhørighed – som kun virker, hvis alle er med på den.

Han har været et forgangsbillede både for andre virksomheder, men også for en generel tankegang inden for ledelse. Hovedbudskabet i hans ledelse og i De 17 Ledelsesmål er, at fællesskabet og den enkeltes velbefindende er den direkte vej til en bæredygtig succes – det er her, at magien og forvandlingen sker.

Hvem er de ledere, vi skal kigge efter?

Det er de ledere, vi møder i hverdagen, som skiller sig ud ved, at de dagligt prøver at gøre en forskel for det enkelte menneske og det samfund, vi er en del af ved at skabe fællesskab og samhørighed, men som står i skyggen af de dominerende, magtsøgende chefer.

Disse ledere gennemlever lige nu den traditionelle helte-transformation.

De er på vej

— **FRA** at føle sig anderledes eller forkerte, fordi de med den kultur, vi har nu, står uden for fællesskabet og føler sig alene, samtidig med at de oplever en frustration og en tvivl over den nuværende situation,

— **TIL** at de ikke kan frasige sig 'deres sande natur', og i stedet for at følge strømmen handler de ud fra det, de tror på, nemlig at ledelse ikke er noget, man kan gøre alene, og at ledelse er noget, der bor imellem os.

Morgendagens ledere har brug for, at nogen har deres ryg

Vi har som mennesker brug for at bekende os til noget, der er større end os selv. I mange år har vi haft fokus på at pleje individet – på vores egne behov – men vi kan nu stille os selv spørgsmålet: "Har det gjort os lykkeligere?"

De 17 Ledelsesmål udgør 17 konkrete, men brede, mål, der hjælper nutidens ledere med at finde et fælles værdisæt, når de skal træde ud i fremtiden. De giver dem styrke til at handle alene i hverdagen og en tilfredsstillelse gennem fællesskabet, der arbejder mod det samme mål. De 17 Ledelsesmål er altså et overordnet, ambitiøst værdisæt, som giver plads til den enkelte lederpersonlighed, og som bekræfter lederen i, at man ikke er alene. De er dermed et modsvar på de sidste årtiers selviscenesættelse og rene profittænkning.

Ledelsesmålene handler ikke om, hvad der står i de utallige bøger omkring ledelse, for der er ingen ledere, der føler, at nogen har deres ryg efter at have læst en ledelsesbog. Med bøgerne forlader du dig selv og går ind i en andens verden.

Med De 17 Ledelsesmål finder du som leder derimod en ny forståelse, som du kan tro på og manøvrere efter.

I denne proces finder du både din egen lederpersonlighed, men også den fælles platform for ledere, der skaber fremtiden – dem, der har din ryg.

Der er udstukket en ny kurs, hvor co-leadership er det nye sort. Co-leadership handler om, at vi som ledere bringes i spil med andre ledere og medarbejdere samt med andre virksomheder og samfund. Det drejer sig om, at vi deler vores ledelsesrum og på den måde både bliver klogere og skaber nye løsninger.

De 17 Ledelsesmål skaber dermed handlekraft i en turbulent hverdag og en væredygtig arbejdsplads for både ledere og medarbejdere.

En indkøbsliste til lederne fra verden

De 17 Ledelsesmål skaber altså ledere med betydning. Hver især har målene kun en lille betydning – i samspil er de fremtiden. De udgør en del af limen mellem De 17 Verdensmål, som vi efterhånden alle sammen kender. En af de store udfordringer med Verdensmålene er, at de kræver overskud hos både virksomheder og hos det enkelte menneske at realisere. Et overskud til at ændre vaner og til at handle.

Hvis vi ikke sørger for at skabe overskud hos mennesket, så vil ambitionerne for og handlingerne på Verdensmålene være ikkeeksisterende eller meget små.

I dag bliver mange syge af at gå på arbejde. Det handler ikke altid om dårlig ledelse, men også om et forventningspres fra kultur og samfund, som skaber en overbelastning i hverdagslivet hos den enkelte medarbejder.

Når vi som mennesker får mindre overskud, så ryger vi ned i Maslows behovspyramide og kan kun tage vare på de basale behov – og her indgår Verdensmålene ikke.

Derfor er De 17 Ledelsesmål vigtige. De handler om mennesket og skaber gennem fokus fra lederen på ledelsesmålene det overskud hos både ledere og medarbejdere, der skal til, for at vi alle kan give vores lille tilskud til en værdygtig verden.

Bæredygtighed starter hos det enkelte menneske – hos den enkelte leder

De 17 Ledelsesmål kredser om flere af Verdensmålene, men i særdeleshed Verdensmål 8:



Vi skal fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle.

Ligesom De 17 Verdensmål kan bruges af alle, både professionelt og privat, til inspiration omkring bæredygtighed, så kan De 17 Ledelsesmål bruges af alle, både ledere og medarbejdere, til at skabe en bæredygtig arbejdsplads.

Du skal arbejde med De 17 Ledelsesmål, hvis du som leder ønsker:

- at være et skridt foran i forhold til fremtidens ledelsesanatomi
- at bidrage positivt til det sunde arbejdsliv
- at skabe en arbejdsplads, hvor mennesker ønsker at være
- at udvikle nysgerrighed, innovation og forandring
- at gå fra frygt til fællesskab
- at sikre en stabil økonomi i virksomheden
- at forbedre virksomhedens ESG-nøgletal (som kan indberettes med Årsrapporten)
- eller hvis du bare ønsker at være en af fremtidens helte.

Det kræver kun 4 trin at opnå dit ledelsesmål:

Trin 1: Udvalg et ledelsesmål, og skab et mindmap omkring det

Trin 2: Find én ting du vil gøre anderledes den kommende måned, der støtter op om ledelsesmålet

Trin 3: Fortæl om det – for ingen kan skabe fremtiden alene

Trin 4: Skab handling på målet



11 VÆR DET GODE FORBILLEDE

Vær
det gode forbillede

Hvad vil det sige at være et
godt forbillede for dig?

*For at finde ud af det,
kigger du dig sikkert omkring i dit lederlandskab,
og lader det inspirere dig.*

*Prøv nu også at tænke tilbage på det menneske i dit liv,
der har haft den største positive indflydelse på dig.*

*Hvad gjorde dette menneske for at opnå denne status i dit liv?
Hvordan kan du overføre det til dit lederskab?*

De 17 Ledelsesmål handler ikke om, at vi fra den ene dag til den anden skal lave store omstruktureringer i virksomheden, men de er et skift i ledelsesparadigmet og i hver enkelt leders mindset.

Du skal som leder igennem en tankeproces, hvor du tager udgangspunkt i både dig selv som menneske og i de mennesker, du leder. Som medarbejder skal du igennem tankeprocessen tage stilling til, hvilket arbejdsliv du vil være en del af, og hvilket arbejdsliv du vil byde dig selv.

I begge tilfælde kommer vi tættere på, hvad vi ønsker os af fremtidens lederpersonlighed. De 17 Ledelsesmål er fremtidens værdisæt, som lederne trygt kan læne sig ind i. De er virksomhedernes og organisationernes mulighed for også at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere blandt nye generationer på arbejdsmarkedet. Og de er medarbejdernes garanti for et meningsfuldt arbejdsliv, der tilgodeser vekslende behov og mulighed for at føle sig set og hørt samt at gøre en forskel.

De 17 Ledelsesmål skaber altså rammen for et fremtidigt fællesskab, hvor der udvikles på morgendagens arbejdsliv til glæde for alle – også for virksomhederne. ×