

4 samtaler du bør have om bæredygtig ledelse

Bæredygtig ledelse er en nødvendighed, for verden kalder på løsninger, og det haster. Du skal bruge dit ledelsesansvar til at styrke bæredygtigheden i hele værdikæden og i forhold til alle tre bundlinjer: klima- og miljø, socialt og økonomisk. Og det kræver at du begynder med fire samtaler. Læs her, hvilke.

Skribentinfo



[Jesper Dalgaard Pøhler](#)

Bæredygtighedskonsulent og ejer af
www.sustainer.dk



[Sara Øllgaard](#)

Bæredygtig ledelseskonsulent og ejer af
www.saraollgaard.dk

Bæredygtig ledelse handler om at bruge dit ledelsesansvar til at styrke bæredygtigheden i hele værdikæden og i forhold til alle tre bundlinjer: klima- og miljø, socialt og økonomisk. Hvor dit ledelsesansvar tidligere var overholde budgetterne, sikre god kvalitet i ydelserne og et lavt sygefravær, er det nu udvidet til, at du også er ansvarlig for det klima- og miljøaftryk, organisationen sætter, og for at sikre høj trivsel og overholdelse af menneskerettighederne. I hele værdikæden. Den økonomiske bundlinje skal naturligvis også stadig give mening.

Men før handling kommer forståelse og retning, og det kræver samtaler. Samtale fremmer forståelsen er et velkendt slogan – og det passer. For samtalen skaber indsigt og er dermed forudsætningen for, at vi kan sætte mål og skabe handlinger, der har en reel og blivende effekt til gavn for organisationen, medarbejderne og dig selv. Derfor er samtalen fundamentet for at udøve bæredygtig ledelse.

Fire samtaler om bæredygtig ledelse

Her får du fire konkrete bud på samtaler, der kan hjælpe jer med at fokusere jeres bæredygtighedsindsats og afklare dit ledelsesansvar.

1. Start samtaler på ledelsesgangen

Brug samtalen til at klæde dig selv og din ledelse på. Det starter med, at du og din ledergruppe afklarer, hvorfor bæredygtighed også er relevant for jer at forholde jer til, hvor ambitiøse I ønsker at være, og hvilke gevinster I vil gå efter, før I kaster tid og penge efter at gøre noget ved det.

Dagsordenen kan blive mere dilemmafyldt, end den behøver at være, fordi ledelsen har forskellige billeder af, hvad bæredygtighed er, og hvad dagsordenen indebærer. Ved at starte åbne og nysgerrige samtaler, får I perspektiverne på bordet, og I kan meget nemmere beslutte, hvor det er strategisk rigtigt for netop jeres organisation at sætte ind.

2. Start samtaler med dine medarbejdere

Dine medarbejdere er de en guldgrube af viden. De ser noget andet end jer, og ved at starte samtaler om bæredygtighed med dem, kan de hjælpe jer med at finde jeres blinde vinkler og hullerne i osten. Så slipper I for, at det er pressen, borgerne eller samarbejdspartnerne, der gør det.

Brug også samtalen til at klæde medarbejderne fagligt på. De skal jo også forstå, hvorfor det er vigtigt at prioritere bæredygtighedsindsatsen, så de kan støtte op om den og accelerere den.

En bæredygtig udviklingsproces skal tages lige så alvorligt som en strategiudviklingsproces. Derfor må den ikke blive parkeret hos en HR-, kommunikations- eller CSR-ansvarlig, i et enkelt team eller på et ugentligt møde.

Den bedste forudsætning for at træffe beslutninger får I, når I perspektiverer de muligheder og dilemmaer, I ser, før I lægger jer fast på en retning. Det sker, når medarbejderne bidrager med deres faglighed og værdifulde viden om blandt andet borgere og leverandører. Involvering og motivation til den bæredygtige dagsorden er en væsentlig del af at være en bæredygtig leder.

3. Start samtaler med dig selv

Hvis du skal bedrive bæredygtig ledelse, er du nødt til at tro på, at det batter. Du skal stå på mål for, at I nu bruger tid og penge på denne indsats, og at I dermed nedprioriterer noget andet (og husk så, at du jo også skal stå på mål for det, hvis I ikke prioriterer den indsats!).

Brug dit ledelsesansvar til at være en rollemodel i bæredygtighedsindsatsen. For det betyder faktisk noget, at du sorterer dit skrald, kører på cykel, aflyser flyrejsen, ansætter det underrepræsenterede køn, spiser sundt og så videre.

Du er ikke perfekt – det er ingen. Men hvis du skal skabe troværdighed og følgeskab, så skal du også gøre det, du beder andre om at gøre.

4. Start samtaler med andre omkring dig

Tal også om dine tanker med andre omkring dig. Bed om feedback og kritik fra dit netværk og vær åben om din egen tvivl. Skal I have elbiler i hjemmeplejen nu eller vente til, jeres nuværende biler har udtjent deres

værnepligt? Der findes helt sikkert ikke kun ét rigtigt svar, men du har spurgt nogle, der ved noget, og du har taget en beslutning.

Fortæl om det. Vær rummelig. Tag samtalen om, at det er bedre at gøre noget frem for at gøre ingenting, og vær et forbillede i at prøve at forstå og omfavne den bæredygtige dagsorden, fremfor at give op fordi det er svært, og dagsordenen er dilemmafyldt.

Fra samtale til handling

Hvis I mangler viden, tid og overblik, men alligevel går i gang, bliver indsatsen derefter. Hvis I gør ingenting, bliver det endnu værre. Så groft sagt skal I blive bevidste om jeres inkompetence. Først når I ved, hvad I har at arbejde med, kan I hente hjælp til det, I ikke selv kan. Og så kan I skabe resultater.

Åbne, nysgerrige spørgsmål kan starte en dialog og skabe den bevidsthed, der kan føre til handling. Det er vigtigt, at disse samtaler starter i et trykt rum, hvor der er plads til at stille de dumme spørgsmål (som altså findes) og til at lufte tvivl og frustrationer.

Så brug samtalerne til at samle, bevæge, skabe nysgerrighed og korrigere. Sådan skaber du handling.

5 samtaler, der får jer i gang på mandag

Sara Øllgaard har udviklet fire typer af samtalekort, der kan hjælpe samtalen i gang. Læs mere om kortene [her](#) og brug dem i hverdagen, når I:

1. Holder personalemøde: Start møderne med at trække ét samtalekort hver. Brug 5-10 minutter og tag én-til-én-samtaler med så mange kollegaer som muligt, hvor I svarer på hinandens spørgsmål.
2. Holder MUS: Giv medarbejderen en æske samtalekort som forberedelse til mødet og lad medarbejderen vælge de spørgsmål, som hun eller han gerne vil diskutere med dig.
3. Spiser frokost: Hav æsken med samtalekort stående på frokostbordet og start uformelle samtaler omkring bordet bestemt af de spørgsmål, I trækker.
4. Holder møde i ledergruppen: Lad ledergruppen prioritere de spørgsmål, der er vigtigst at tale om. Hav hver tre post-it-sedler og fordel dem på de spørgsmål, I finder vigtigst. Planlæg dagsordenen ud fra de spørgsmål, der har fået flest post-it-stemmer.
5. Holder møde med samarbejdspartnerne: Som forberedelse vælger I de spørgsmål, I finder mest relevante at tale om. Start mødet med at bede samarbejdspartnerne om at tilkendegive, om det også er de vigtigste spørgsmål for dem. Hvis Ikke, bed dem om at tilføje.

Væksthus for Ledelse • [Weidekampsgade 10, 2300 København S](#) • [22 43 11 00](#) • [info@lederweb.dk](#) • [Cookiepolitik](#)