

Intelligent Mindsets



”

“No problem can be solved from the same level of consciousness that created it.”
Albert Einstein

Intelligent mindsets vill utforska Ledarskap för Hållbarhet.

- ✓ Vad är det som gör att vissa företag lyckas med strategiska hållbarhetsinitiativ, medan andra får ”nöja sig” med välgörenhet?
- ✓ Vad gör vissa företag till ”game-changers” medan andra söker standard och aldrig ifrågasätter reglerna?
- ✓ Vad kännetecknar en ledare som kan skapa hållbara visioner som tilltalar och engagerar ALLA?

Ledare som tar hållbarhet på allvar förstår dess komplexitet. Mer och mer ser man i Sverige att frågan lyfts upp till strategisk nivå – just för att hållbarhet inte är *en sakfråga*. Inte heller skicklig kommunikation kan ge lösningar på långsiktig lönsamhet. Världen har helt enkelt blivit för komplex för att vi ska hantera den som en teknisk utmaning. Vare sig vi vill eller inte så måste vi uppgradera vår världsbild och hitta rätt i komplexiteten.

Människan, kultur, system, erfarenheter och beteenden – allt detta behöver uppmärksamhet. En som lyckas integrera dem i en holistisk världsbild kan troligtvis lyckas med ”embedded sustainability” – integrering av hållbarhetsfilosofi i företagets kärnverksamhet.

Inspirerad av den senaste forskningen inom ledarskap och rustade med effektiva instrument, arbetar vi för att hjälpa våra ledare hantera större komplexitet, skapa trovärdiga visioner och leda i osäkerhet.

~

Vi använder begreppet **Mindset** för att sammanfatta människans mentala mönster, den mjukvara som ’programmerar’ oss till att skapa våra världsbilder och agera därefter. Världen är olika stor – och olika detaljerad – för oss alla som lever i den. Vi lägger vår uppmärksamhet på olika ställen – det som är viktigt för en person kan vara oviktigt för en annan.

Någonstans där – i våra världsuppfattningar - ligger källan till våra olika motivationsmönster. Vår mindset utvecklas hela livet – och med den förändras vår världsbild och vår plats i den. Vi blir bättre och bättre på att integrera bitar av verkligheten och hantera livets mångfald och komplexitet.

Man kan också ha olika ”hållbarhetsbilder” – och vi har olika uppfattningar om dess betydelse, innebörd och omfattning. Hållbarhet kan vara en *sakfråga* – då effektiviserar vi produktionen, inför

Leadership for Sustainability

lean, använder resurseffektiva material och därmed minskar kostnader. Hållbarhet är definitivt en *miljöfråga* också – och då klimatkompenserar vi. Vi kan se hållbarhet som en *personalfråga* – där verksamheten är personalintensiv. Vi kan se hållbarhetsarbete som en *risk-management fråga* – och satsar på standardisering och även på bra kommunikation. Vilka intressenter som ska engageras är också beroende av hur vi ser på företagets plats i ett större sammanhang.

Alla dessa perspektiv är viktiga. Konsten är att integrera dem på ett sätt som skapar värde till ALLA på bekostnad av ingen. Ekvationen går ihop bara när man tänker nytt, bortom sedvanliga affärsmodeller och standarder.

Det är **ledarens mindset** och dess utvecklingspotential som är avgörande för företagets framgång inom strategiskt hållbarhetsarbete. *Hållbarhet handlar minst lika mycket om hur företaget ser på världen som de egentliga åtgärder man sätter in.*

Faktum är att vår mindset utvecklas och med den utvecklas vår ledarkapacitet – vi vidgar våra perspektiv och lär oss att integrera andras i en gemensam vision. Vår mindset blir mer dynamisk så vi kan hantera förändringar. Vi uppskattar olikheter och tål osäkerhet i större och större utsträckning. Våra försvarsbehov minskar och vi blir mer och mer oss själva.

Den senaste forskningen kring ledarskap och hållbarhet har påvisat en klar korrelation mellan ledarens mindset och framgång inom strategiska hållbarhetsinitiativ.

**Hur vet vi om vår ledarskapskapacitet är tillräcklig för att handskas med utmaningar vi står inför?
Vilka ledarskapskompetenser behöver utvecklas för att säkerställa hållbar utveckling?**

Leadership Development Framework (LDF)

är en välgrundad modell som beskriver hur människans mindset utvecklas genom ett antal stadier där varje stadium kännetecknas av ett dominerande 'handlingsmönster' (action logic). När vi agerar så är vi ofta omedvetna om hur våra föreställningar om saker och ting bestämmer hur vi agerar, vilka beslut vi tar, vem vi rådgör med, vad vi fokuserar på och vad vi inte ser eller uppfattar.

Vår befintliga världsbild har skapats genom en massa avtryck och intryck som vi har exponerats mot under livets gång – händelser, värderingar, reflektioner, människor, jobb och omständigheter. LDP (Leadership Development Profile) skapar medvetenhet kring individens mindset och handlingsmönster och därmed insikt i hennes ledarförmåga och kapacitet.

När organisationen står inför en komplex utmaning är det särskilt viktigt att förstå vilken ledarkapacitet man har att tillgå. Ett bredare mindset kan återge en mer ingående verklighetsbild. Den kan lättare integrera multipla perspektiv i en holistisk vision som håller för ALLA i alla lägen. Det är grunden till hållbart ledarskap.

Sådana ledare finns och vi behöver många fler för att komma åt rötterna på världens problem – fattigdom, miljöförstöring, matbrist, finanskriser och krig.