

Impactledelse: Til gavn for mennesker og miljø

McKinsey m.fl. vurderer at impactledelse bliver en afgørende ledelsesfilosofi for det 21. århundrede. Impact ledelse er et mindset, der udtrykker at dagen i morgen, fylder mere end dagen i dag og at dine resultater som leder har flere bundlinjer, som skal være i balance. Impactledelse er en ledelsesform, der inddrager og involverer hele organisationen, og hvor en bæredygtig fremtid er et centralt pejlemærke i alle dele af en organisations handlinger og indsatser.

Det er tydeligt, at fremtidens arbejdsmarked vil være fundamentalt forskelligt fra det, vi kender i dag. AI og andre teknologier vil ændre vores forståelse af 'arbejde' og kræve en helt ny tilgang til, hvordan vi strukturerer vores arbejdsliv. Arbejdsfællesskaber vil transformeres, nye samarbejdsmodeller vil opstå. Bevægelser som *the great resignation* og *quiet quitting*, viser desuden, at der i disse år pågår er en kollektiv søgen efter en mere meningsfuld tilgang til livet. Mange søger et alternativ til traditionel arbejdstilrettelæggelse, de unge ønsker ikke i samme grad at arbejde for prestige eller påtage sig klassiske lederroller, men har i stedet klare krav om fleksibilitet, mening og indflydelse. Med nye organisationsformer og impactledelse er vi ved at slippe den 'maskintænkning' i organiseringen af arbejdet, der har givet os massiv teknologisk udvikling, men også udpint vores planetære og menneskelige ressourcer.

Samtidig med disse bevægelser, tager de fleste af os stadig opbygningen af vores organisationer og virksomheder - med medarbejdere uden overordnet ansvar samt mellemledere og topledere med overordnet ansvar og endelig beslutningskraft - for givet. Inden for den klassiske hierarkiske strukturelle ramme forventer vi, at vi kan udfolde og udleve vores organisatoriske værdier. At vi kan beslutte os for, hvilken kultur vi ønsker, og få den til at leve i hverdagen strukturen og designet uanfægtet. Men hvis vi fx har det som værdi at, vi *skal samarbejde om at finde de bedste løsninger*, hvad betyder det så egentlig for kulturens chance for at udvikle sig positivt, at vores hierarkiske strukturer, klassiske ledelsesformer og bonusordninger fordrer intern konkurrence?

Det paradoksale er, at både ledere og medarbejdere mange gange lider under presset fra den klassiske hierarkiske organisering. Ledere og mellemledere med alt for meget ansvar og ensomhed i beslutningerne i en ofte særdeles kompleks og ukontrollerbar virkelighed - og medarbejderne, der bliver stressede af manglende handlemuligheder i samme komplekse virkelighed. Fremtidens lederskab handler om et skifte fra MAGT til INDFLYDELSE. Her kommer impact ledelse i spil. Impact i den forstand at sætte et positivt håndaftryk på fremtiden, på sin organisations virke og det system man er en del af - både med mennesker og miljø for øje. Ledere skal arbejde med økosystem-tankegangen, de skal anvende såkaldt "katedral-tænkning", hvor beslutninger ses i lyset af flere kommende generationer.

Som konkret værktøj til at træne blikket for, hvordan konkrete valg påvirker andre steder i systemet vil vi på workshoppen arbejde med øvelsen "eco-system mapping". I øvelsen trænes lederens evne til at se mere holistisk på problemstillinger og arbejdsopgaver. Deltagerne vil få et konkret faciliteringsredskab med hjem, der kan tages i brug med og synliggøre, hvor eget "system" kunne trænge til nye samtaler og forbedringer. Vi giver undervejs i workshoppen en forståelse for værktøjet og øver det på et par eksempler. Den fulde faciliteringsøvelse gives med hjem i digital version til deltagerne, der således kan arbejde videre efter konferencens afslutning og tage første skridt mod impactledelse.

I workshoppen dykker vi således helt ned i mekanismerne i ledelses- og organiseringsmulighederne i fremtidens organisationer. Vi ser konkret på muligheden for at uddelegere en del af den klassiske leders roller ud i organisationen, og hvordan lederrollen fremover kan tage et bredere sigte til gavn for mennesker og miljø.