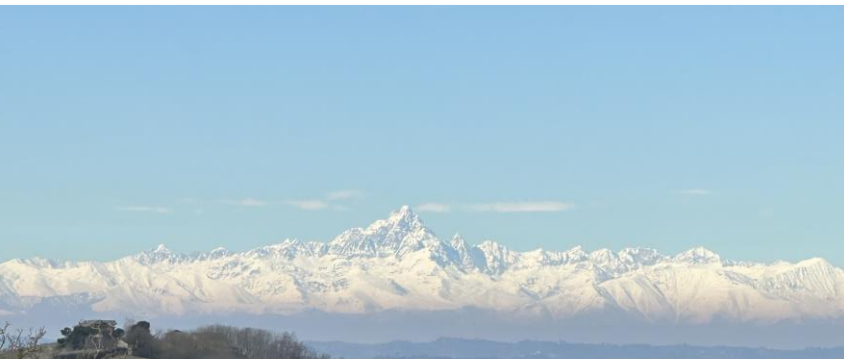


Bærekraftig lederskap

Hvilke kompetanseområder vil vi trenge og hvordan skal vi utvikle dem?

Drueplanten

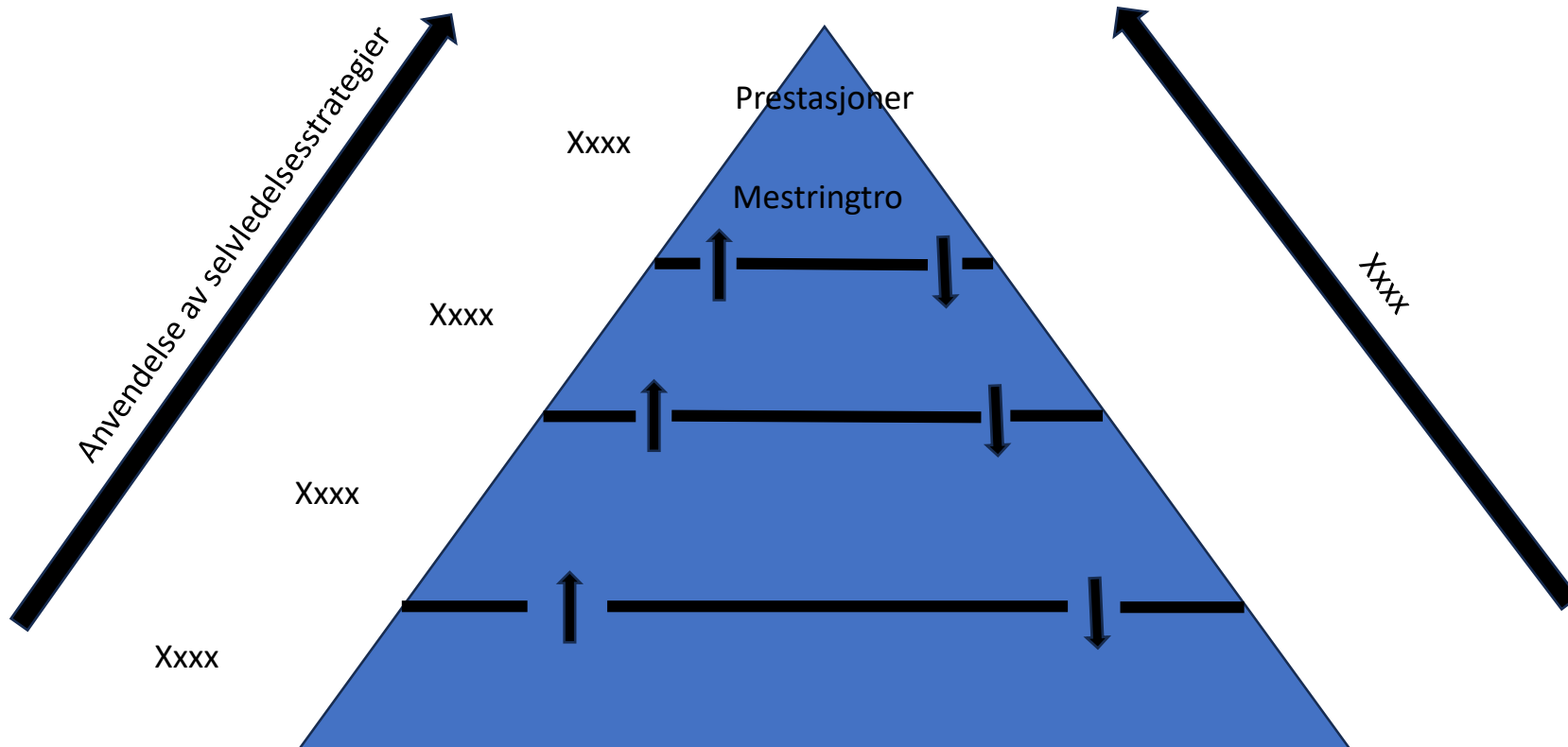


Roller og aktiviteter

- Leder for Executive Master i Ledelse
- Leder av forskergruppen Arbeidsliv og bærekraft
- FoU-prosjekter:
 - Fremtidens lederskap i politiet
 - Politiet og kommuner – forebygging, rekruttering av unge til kriminelle nettverk
 - Coop – sykefravær, arbeidsglede og ansatte-tilbud gjennom sponsing og eventer (Team Coop)
 - Samarbeid om den fremtidige arbeidsdagen (bærekraft, arbeidsmiljø, arbeidsglede, teknologi) (Parat tillitsvalgte/ledere).
 - KI – påvirkning på fremtidens arbeidsliv og stillinger
 - Fotball for målene (FN/UEFA/Norsk Toppfotball/Toppserien/Eliteserien)
 - Lakseoppdrettsnæringen
 - Øyafestivalen
- Bøker relatert til selvledelse og selvledelsesapp

Livsmestringspyramiden

Et selvlederperspektiv



Make your brain happy

LOGO

**Self-leadership
toward life
mastery**

Professor Rune Bjerke
myleadership

Bærekraftig lederskap

Del 1 (D1) Bærekraftig lederskap

Del 2 (D2) Hvilke kompetanseområder vil bli viktige i fremtiden

Del 3 (D3) Selvutvikling og selvledelse

Hva slags type lederskap?

Utydelig lederskap

Tydelig lederskap



Destruktiv lederskap

Positivt lederskap



Bærekraftig lederskap

- Bærekraftig lederskap innebærer å styre en virksomhet på en måte som balanserer økonomisk suksess med miljømessig og sosial ansvarlighet samtidig som det settes krav til samarbeidspartnere.
- En bærekraftig leder er god på påvirkning, spredning av bærekraftkunnskap, innovasjonsstrategier og engasjerende lederskap.

Bærekraft-kompromisset

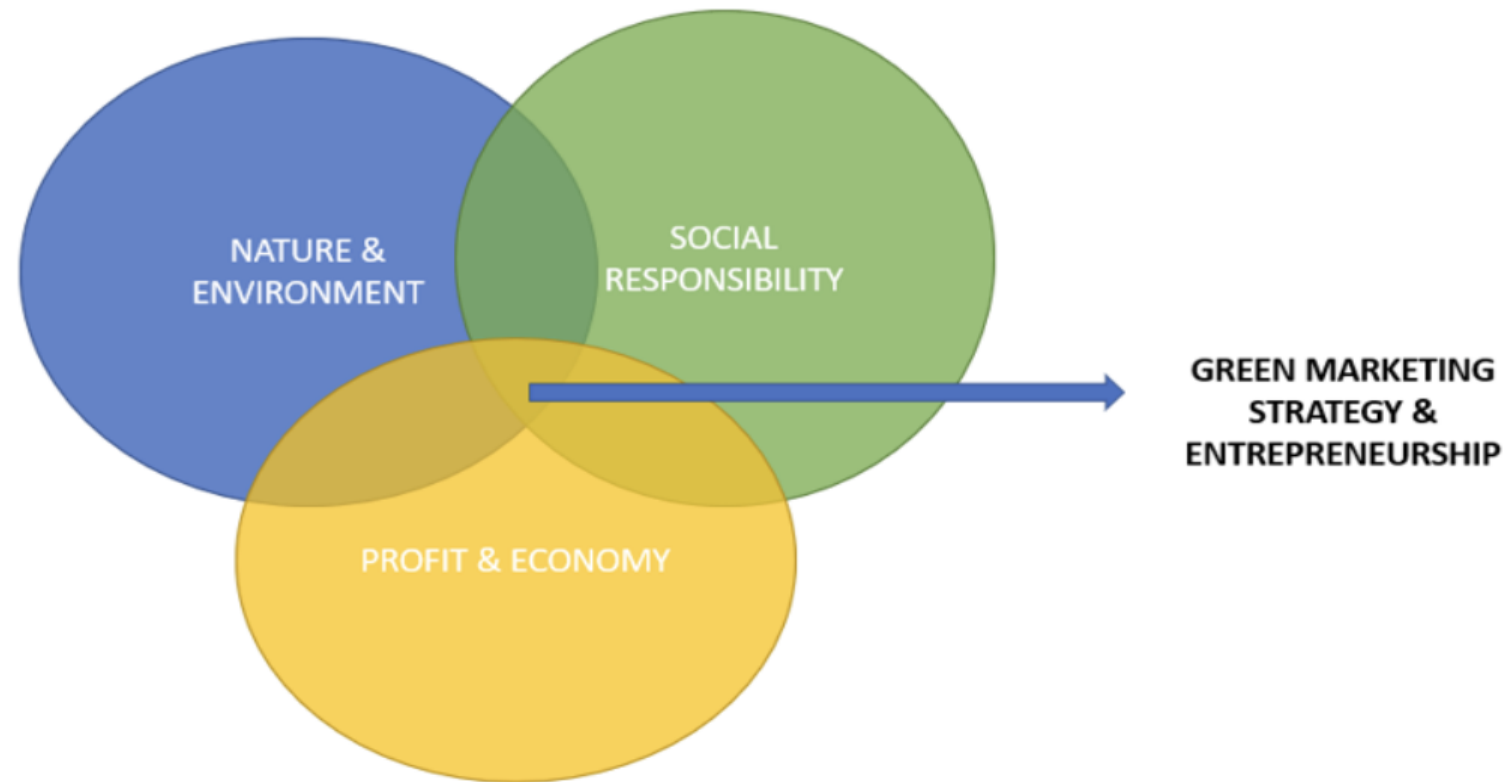
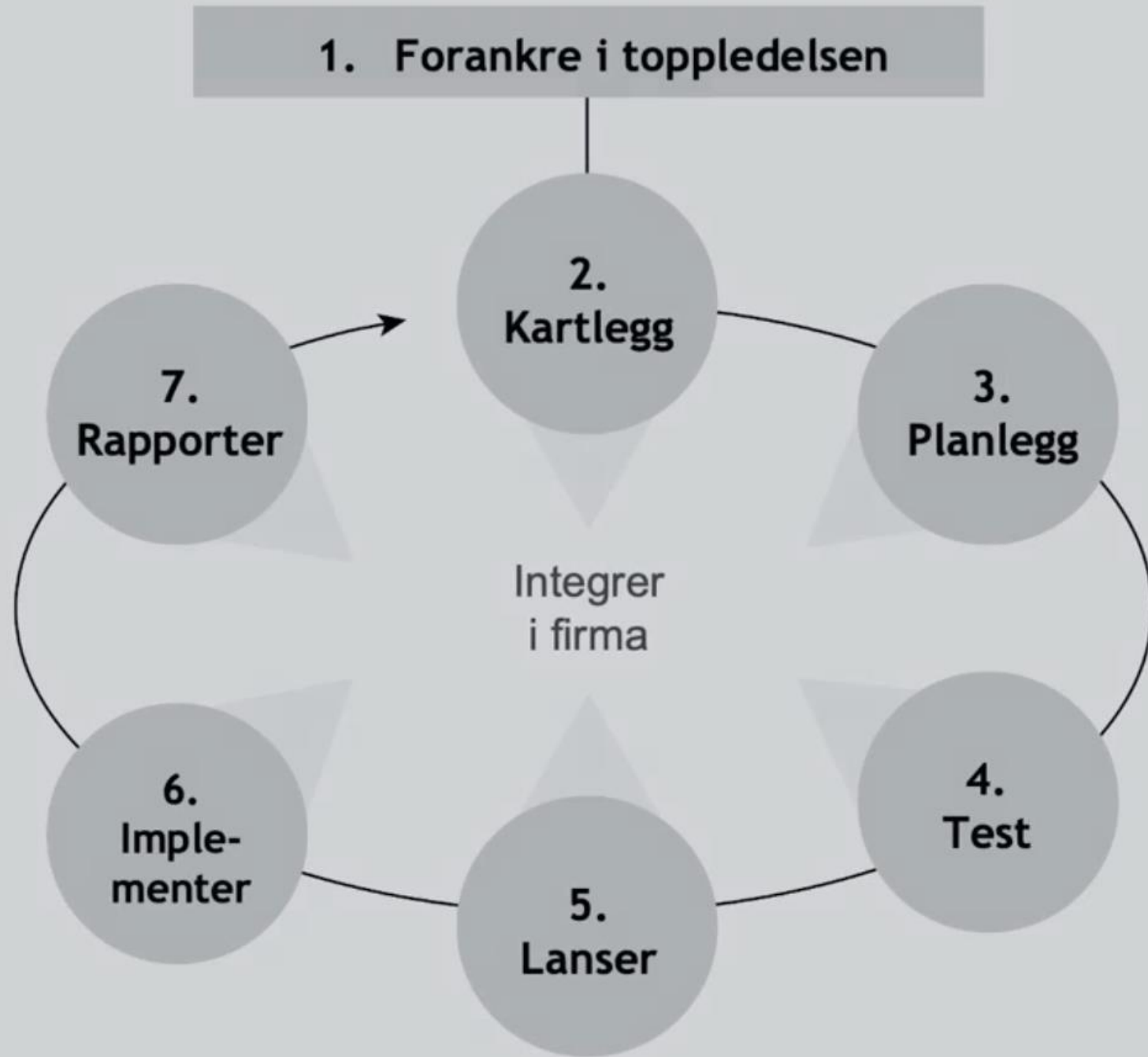


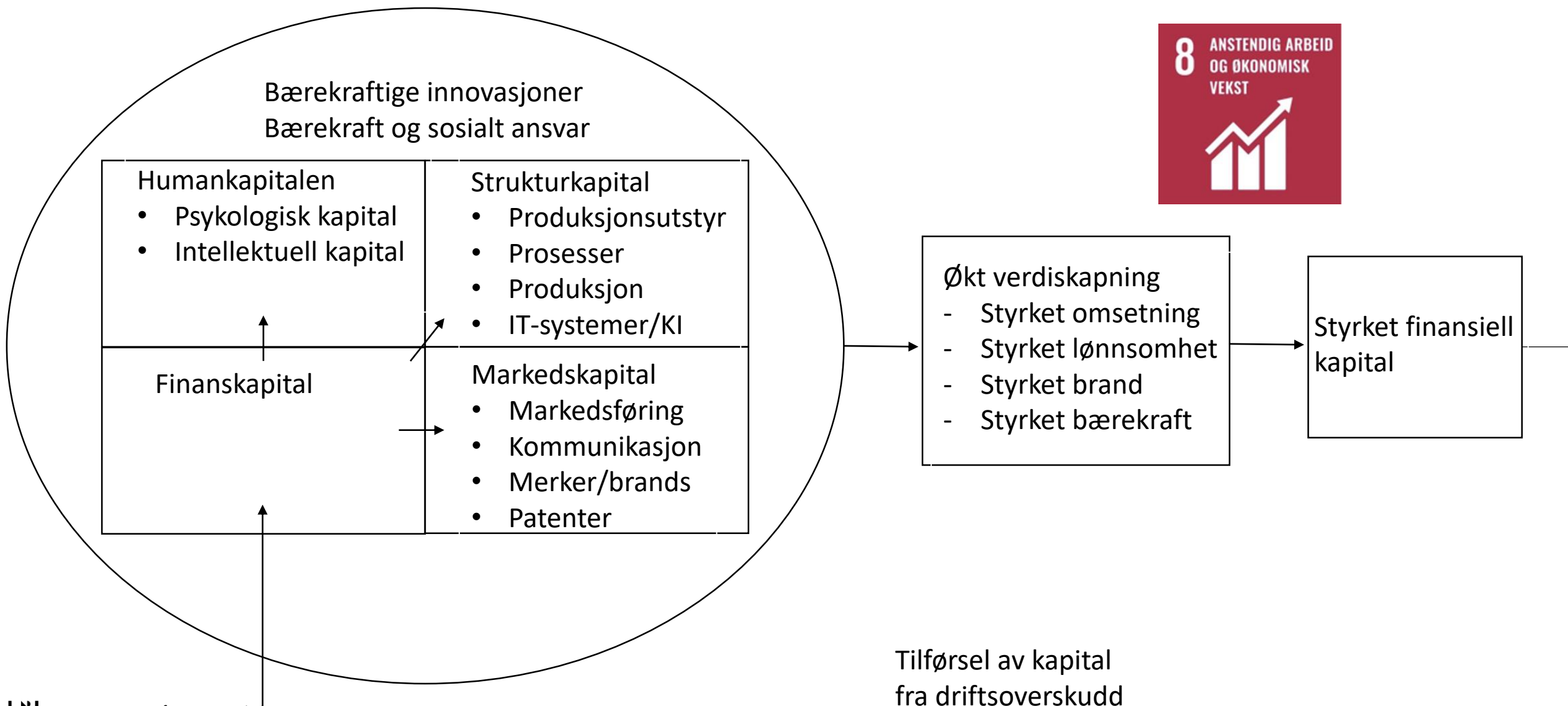
Fig. 1.8 Green marketing strategy and entrepreneurship is about balancing considerations and develop synergies in the triangle between Profit & Economy, Social Responsibility, and Nature & Environment. (Nygaard, 2024)



Den ideelle organisatoriske verdiskapningsprosessen

Styrking av de fire kapitalområdene

Styrking av merket (brand) og finansielle muskler



Tilførsel av kapital
fra driftsoverskudd

Del 2 (D2) Hvilke kompetanseområder vil bli viktige i fremtiden?

Skape engasjement mot en bærekraftorientert organisasjonskultur

»En **positiv**, oppfyllende, arbeidsrelatert **sinnstilstand** som er karakterisert ved vitalitet, dedikasjon og absorpsjon, hvorav vitalitet refererer til **høye nivåer av energi og mental motstandskraft** mens man jobber, **viljen** til å investere innsats i sitt arbeid, og **utholdenhet** selv i møte med vanskeligheter; **dedikasjon** refererer til å være sterkt involvert i sitt arbeid, ...

...og oppleve en **følelse** av betydning, entusiasme, **inspirasjon**, **stolthet** og utfordring; og absorpsjon refererer til å være fullstendig konsentrert og lykkelig oppslukt i sitt arbeid, hvor tiden går fort og man har vanskeligheter med å løsrive seg fra arbeidet».

Noen egenskaper og ferdigheter

- Lederen bør være bevisst på organisasjonens og eget **verdisett**
- Å inneha gode **kommunikasjonsevner** er avgjørende viktig for alle ledere
- Fremtidens ledere må ha en **innovasjonskraft**
- Ledere må ha evnen til å lede tverrfaglig **samarbeid**
- En toppleder bør ha **digital kompetanse**, **politisk forståelse** og være dyktig med **media**
- Den dyktige lederen **anerkjenner** bidrag fra medarbeidere
- **Analytiske ferdigheter** og god innsikt i **teknologi/KI** og datanalyse
- En leder må ha gode **relasjonskompetanser**
- Det er avgjørende viktig for ledere å **lytte** til fagfolk fordi de har skjønt rollen til faget
- Det viktigste for ledere på de øverste nivåene er å jobbe med langsiktige **samfunnsutfordringer**
- **Empati** og interesse for mennesker er avgjørende på alle ledernivåer
- Et godt lederskap involverer de tre faktorene **selvbevissthet**, **operativ forståelse** og **strategisk tenkning**
- Ledere må både være åpen for endringer og kunne **lede endringsprosesser**

Noen egenskaper og ferdigheter (lederskap av generasjon Z)

- Sørge for ivaretagelse av mental helse gjennom arbeidsglede
- Sørge for mestringsfølelse
- Anerkjennelse og ros
- Tydelig målbilde som må repeteres + sette krav til måloppnåelse
- Ikke detaljstyre (ikke læreren) – autonomi, lytte OG følge opp
- Ærlighet – autentisk lederskap, verdibasert ledelse, rollemodell

Evnen til å skape positive følelser

6 kilder til arbeidsglede

Sammen om å nå mål

Humørfylte relasjoner

Mening for andre og meg

Autonomi

Egenutvikling

Anerkjennelse

5 følelser ved opplevd arbeidsglede

Jeg blir glad

Gleder meg til å gå på jobben

Jeg kommer i godt humør

Jeg har en indre ro

Jeg følger meg fri for stress

D3

Del 3 (D3) Selvutvikling og selvledelse

Tabell 1. Områder for selvevaluering og prioriterte utviklingsområder blant MBA-studenter

Områder for egen- evaluering	R*	N**	Prioriterte utviklings- områder	R	N
Tankevirksomhet	1	31	Fysiologi	1	29
Følelser	2	30	Energibalanse	2	24
Fysiologi	3	28	Følelser	3	21
Energibalanse	4	25	Tankevirksomhet	4	20
Viljestyrke	5	24	Effektivitet, produktivitet og prioriteringer	5	12
Atferd	6	23	Kommunikasjon	6	11
Effektivitet, produktivitet og prioriteringer	7	12	Viljestyrke	7	10

Tabell 2. Områder for mål og oppnådde resultater blant MBA-studenter

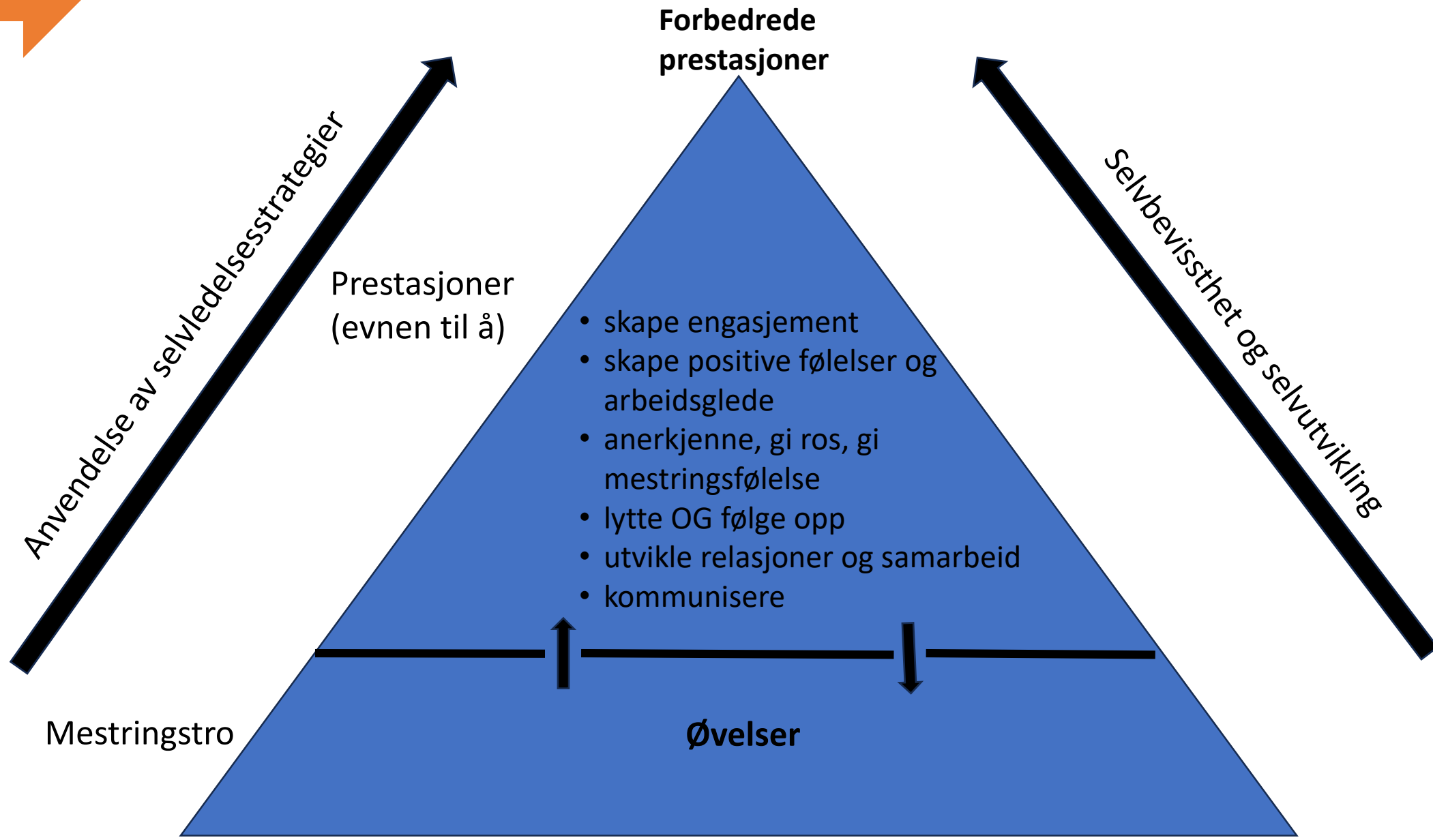
Mål (basert på studentenes egne svar)	R*	N**	Resultater (de som ble nevnt minimum seks ganger)	R	N
Styrke energibalansen (utvikle overskudd, mental styrke og kapasitet, håndterlig arbeidsmengde, unngå for mange utfordringer, unngå konflikter, unngå dårlige beslutninger, bevare roen, være tålmodig, unngå energityver, få mer fritid, mer sosialisering, unngå å bli utbrent)	1	34	Styrket energibalanse, mentalt og fysisk overskudd	1	20
Forbedre effektivitet, produktivitet og prioriteringer (bedre vaner og rutiner, effektive møter, bedre beslutninger, styrke handlekraft, prestere bedre, bedre kvalitet, unngå ineffektive møter, prioritere oppgaver, styre egen kalender, rolleavklaring, finne bedre løsninger, handlekraft, gjennomføre planer, finne balanse mellom frihet og rammer)	2	29	Styrket indre ro	2	19
Fysiologi (trene/mosjonere og komme i bedre fysisk form, bedre kosthold og søvn, forebygge skader/smerter, bedre restitusjon)	3	21	Styrket selvbevissthet og selvinnsikt	3	17

Øvelser og teknikker som ble brukt

Av totalt 47 type øvelser og teknikker:

- Var fysisk trening og mosjon den mest anvendte metoden.
- Deretter fulgte meditasjons- og avspenningsøvelser («mindfulness», yoga og pusteteknikker).
- Samt faste leggetider og søvnrutiner, selvsnakk, fysiske pauser, planlegging, struktur og rutiner, kostholdsprogram, prioriteringsmatrise og avsatt tid til refleksjon.

Lederskap-pyramiden - et selvledelsesperspektiv



SELVEVALUERINGER
på viktige indikatorer for godt lederskap
(ledelsesmestring og prestasjoner)

- Evnen til å skape positive følelser, arbeidsglede og engasjement
- Evnen til å anerkjenne, gi ros, gi mestringsfølelse
- Evnen til å lytte OG følge opp
- Relasjonsbyggingsevne
- Kommunikasjonsferdigheter

MINE RESULTATER

- Xxxx
- Xxxx
- Xxxx

TIPS OM UTVIKLINGSØVELSER

- Xxxx
- Xxxx
- Xxxx

MINE PRIORITERTE UTVIKLINGSOMRÅDER

- Xxxx
- Xxxx
- Xxxx

MITT TRENINGSPROGRAM

- Xxxx
- Xxxx
- Xxxx

MINE MÅL

- Xxxx
- Xxxx
- Xxxx



Takk

... for oppmerksomheten og lykke til 😊