

Forma Framtiden Nu

Forma framtiden bygger på en övertygelse om att det är endast genom konstruktiva samtal som de många perspektiven kan förvaltas och en ny samsyn växa fram. Det är inte bristen på kunskap som är problemet, utan *hur* vi förvaltar en ny framväxande insikt om behovet av förändring. Det handlar om att lära av och med varandra. Vi tror att många perspektiv kan vidga det gemensamma tankerummet och därigenom skapa ett större gemensamt handlingsutrymme.

Nya värderingar växer fram:

Första AP fonden

"Ta hänsyn till etik och miljö i placeringsverksamheten"

Tillväxtverket

"Vi talar inte längre bara om tillväxt utan om hållbar tillväxt."

Folksam

"att bidra till ett långsiktigt och hållbart samhälle där individen känner trygghet."

Vattenfall

"hållbarhet är integrerad i vår affärsstrategi och strategiska inriktning"

Nya affärsvillkor

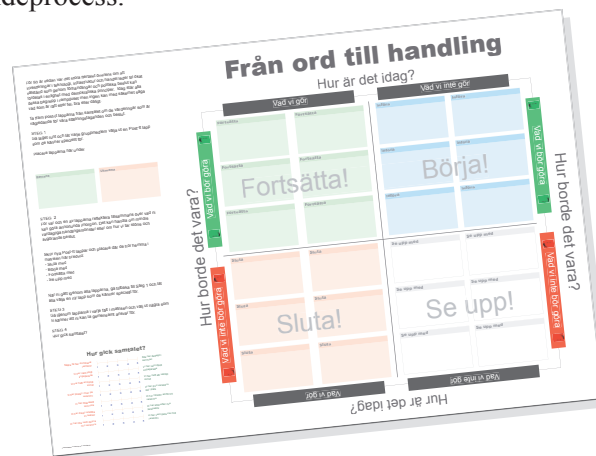
Hållbarhetsfrågorna förändrar affärskartan och gamla tankemodeller måste ersättas med nya. Detta förändringsarbete berör alla i en organisation och det är först när idéer omsätts i konkret handling, i alla led och på alla nivåer, som vi kan tala om förändring.

I dagens organisationer har order och instruktioner alltmer ersatts av ledningsformer som fokuserar på visioner, värderingar och gemensamma målbilder. Medarbetare på alla nivåer förväntas ta ett större ansvar, tänka självständigt och leva upp till de idéer som skall vägleda såväl samarbetet internt som samspelet med omvärlden.

Lärande och utveckling

Förändringsarbetet måste därför bedrivas så att alla som berörs ges möjligheter att engagera sig i processen. Då räcker det inte med att det som skall sägas blir sagt. Då krävs metoder och verktyg för att underlätta konstruktiva samtal om vad som skall vägleda såväl samarbetet internt som samspelet med omvärlden.

Dialog och lärande är de verksamma ingredienserna i en förändringsprocess som utgår ifrån dagens värderingar. Ledarskap i tider av förändring innebär därför att ta ansvar för och medverka i en lärandeprocess.



Ett fungerande system för dialog och lärande

Lärande system karakteriseras ofta av ett stort gap mellan teori och verklighet. Teorierna är abstrakta, intellektuella, sofistikerade och opersonliga. Verkligheten alltför ofta intuitiv, ostrukturerad och mycket personlig. Målinriktat lärande förutsetts vara en del av vardagen men blir i praktiken ofta till vardagsfrämmande utbildning. Ett fungerande lärande system kräver verktyg och metoder som fungerar i vardagen!

I frågor som kräver samsyn, lärande och tillit mellan många olika aktörer blir dessa verktyg till *strategiska hjälpmedel* för att uppnå effektivitet och samarbete.

Tillämpningar

Forma framtiden knyter ihop omvärldsfrågorna med strategiska vägval och prioriteringar. Några exempel på tillämpningar:

- Världsledande bilföretag ökar insikten om hållbarhetsfrågornas betydelse i ledningsgruppen.
- Svensk kommun engagerar 3 000 medarbetare för att integrera arbetet med miljö, ekonomi och sociala aspekter.
- Skandinavisk bank introducerar dialogen som ett verktyg i ledarskapet.
- Statlig myndighet engagerar ledningen och ser över verksamhetsplanen i hållbarhetsperspektivet.
- Näringslivsorganisation lät samtliga medarbetare samtala om värdegrund och attityder.

naturakademin
learning lab

