

IDAs ledelsespolitik - Ledelse på dagsordenen

Succesfulde virksomheder, viden og teknologi bidrager til vækst og velfærd i vores samfund og god ledelse er en afgørende forudsætning for at gøre dette muligt. Det er de rigtige rammebetingelser, der skal sikre, at der kan udøves god ledelse. Politikens formål er derfor at bidrage til og fremme god ledelse.

IDAs medlemmer lever i krydsfeltet mellem teknologi, viden og ledelse. De er afgørende for fortsat vækst og velfærd i samfundet. Lederskab skal levere værdiskabende koblinger mellem ledelse, talent, viden, organisering og teknologi til nytte for private og offentlige virksomheder.

IDA vil

- sætte god ledelse på den samfundsmæssige, politiske og organisatoriske dagsorden
- bidrage til at medlemmerne udvikler og tager ansvar for det personlige lederskab på alle planer
- gennem teknologividen og lederskab bringe verden nærmere en opnåelse af FN's verdensmål

IDA fokuserer på ledelse, der skaber optimale rammer for

- Ledelse af digital transformation og forløsning af teknologisk potentiale
- Det personlige lederskab og lederpotentialet blandt vores medlemmer
- Ledelsesudvikling kompetencer og livslang læring
- Ledelse der skaber trivsel og godt arbejdsliv
- Ledelse af mangfoldighed og mangfoldighed i ledelse
- Ledelse af fremtidens organisering

Ledelse af digital transformation og forløsning af teknologisk potentiale

I dag er teknologi implementering, fornyelse og behovet for øget digitalisering en realitet for alle virksomheder. Implementering af nye teknologier forudsætter ledelse, der rent faktisk forstår teknologierne og kan se et forretningspotentiale i teknologiske løsninger. Derudover skal ledelsen kunne forstå og lede organisationer og medarbejdere i den digitale transformation.

⇒ IDA mener at: fremtiden kræver ledere med teknologisk indsigt på alle niveauer, herunder i bestyrelser og topledelse.

Det personlige lederskab og lederpotentialet blandt vores medlemmer

IDA skal bidrage til at fremme og støtte det store ledelsespotentiale, der er blandt foreningens medlemmer. Unge talenter skal tilskyndes til at gå ledervejen og tage det personlige lederskab på sig.

IDA understøtter medlemmerne gennem hele lederkarrieren og bidrager til medlemmernes udvikling af det personlige lederskab. IDA er fortalere for en åben, inddragende og delegerende ledelsestil, hvor ledere reflekterer over lederskabet og forholder sig konkret og praktisk til, hvad god ledelse er og bør være under inddragelse af etiske og filosofiske perspektiver.

⇒ IDA mener at: inden for denne dagsorden er det vores fornemmeste opgave at fremme ledelsespotentialet, der er i foreningens medlemmer, og understøtte medlemmerne gennem hele lederkarrieren.

Ledelsesudvikling, kompetencer og livslang læring

En afgørende faktor for god og effektiv ledelse er, at de rette ledelseskompetencer er til stede. Dette kræver at ledelsen tager ansvar for at have fokus på kontinuerlig udvikling af egne lederkompetencer, paradigmeskift i ledelse, forståelse for nye teknologier samt strategisk tilgang til kompetencebehov og -udvikling på alle niveauer. Ledelsen har også ansvaret for at sikre at medarbejdere udvikles til at have de rette kompetencer nu og i fremtiden. Det er ledelsens opgave at kortlægge kompetencebehovet, og IDA vil understøtte at ledelsen let skal kunne finde et overblik over relevante kompetenceudviklingstilbud.

⇒ IDA mener at: livslang læring er essentielt for både ledelse og medarbejdere.

Ledelse der skaber trivsel og et godt arbejdsliv

Mennesker er vidensvirksomhedernes vigtigste ressourcer. Trivsel og godt arbejdsmiljø er afgørende for holdbar værdiskabelse. Samtidig er det en kendsgerning at stress, udbrændthed og dårligt psykisk arbejdsmiljø er et stigende problem. Det går ikke alene ud over den enkelte og virksomheden, det er også dyrt for samfundet, da det belaster både beskæftigelses- og sundhedssystemet.

IDA har fokus på, hvordan politikere, organisationer og virksomheder såvel som ledere på alle niveauer kan skabe gode rammevilkår for trivsel og godt arbejdsmiljø herunder i samarbejde med tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, virksomhedsgrupper og samarbejdsudvalg på virksomhederne. Dette samarbejde skal sikre, at der sættes ind i rette tid med henblik på forebyggelse af stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Konkret arbejder IDA for at forbedre uddannelses- og rådgivningsmulighederne for ledere på alle niveauer ift. arbejdsmiljø, trivsel og stresshåndtering.

⇒ IDA mener at: det er et fundamentalt ledelsesansvar at skabe rammerne hvor den enkelte medarbejder trives og er engageret.

⇒ IDA mener at: stress skal optages på erhvervs sygdomsfortegnelsen, så det kan anerkendes som en arbejdsskade.

Ledelse af mangfoldighed og mangfoldighed i ledelse

Mangfoldighed på arbejdspladser handler både om at have en god kønsmæssig fordeling blandt ledere og medarbejdere, men også om at se muligheder i at fokusere på diversitet ift. forskellige faggrupper, etnicitet/nydanskere, alder, handicap og udenlandsk arbejdskraft mv. Diversitet og mangfoldighed fremmer innovation og vækst i virksomheder. Det er derfor vigtigt at have fokus på, hvordan ledelse fremmer en åben og inkluderende kultur i virksomheder og organisationer.

Det er vigtigt, at udenlandske såvel som danske ledere behersker mangfoldighedsledelse og har et globalt udsyn med respekt for forskellige fagligheder, nationaliteter og kulturelle baggrunde.

⇒ IDA mener at: mangfoldighed på arbejdspladsen er en styrke både for innovationskraften, bundlinjen og trivslen.

Ledelse af fremtidens organisering

Teknologiske landvindinger og bedre uddannede medarbejdere stiller løbende nye krav til virksomhedernes organisering; kendetegnet ved et paradigmeskift fra den hierarkiske organisationsform til værdiskabende processer og netværksorganisering.

Den fremtidige ledelsesrolle bliver at designe de nye adaptive organisationsformer og skabe helhed og mening for arbejdets udførelse, hvor medarbejderne bidrager til at skabe reel værdi.

Det stiller krav til lederne om at kunne navigere i komplekse virkeligheder, i mange hastigheder, og om at kunne håndtere mange forskelligrettede krav, forskellige typer af medarbejdere og interesser.

⇒ IDA mener at: den organisatoriske ledelsesudfordring er at skabe optimale betingelser for den enkelte til at bidrage til den fælles værdiskabelse.