SUFABU

Utbildningsmoduler för grön omställning

MODUL 7: Hållbart ledarskap



Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmannens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.

CC BY SA

Medfinansieras av Europeiska unionen



Innehållet i denna modul

1 Viktiga begrepp

2 Interaktiv aktivitet

3 Resurser och vidare läsning

4 Referenser



Huvudpunkte

- Identifiera konceptet och rollen för hållbart ledarskap.
- Definiera de färdigheter som krävs för framgångsrika hållbara ledare.
- Förstå relevansen av hållbart ledarskap för små och medelstora familjeföretag.
- Integrera gröna värderingar och ansvarsfulla metoder i affärsledarskapet.

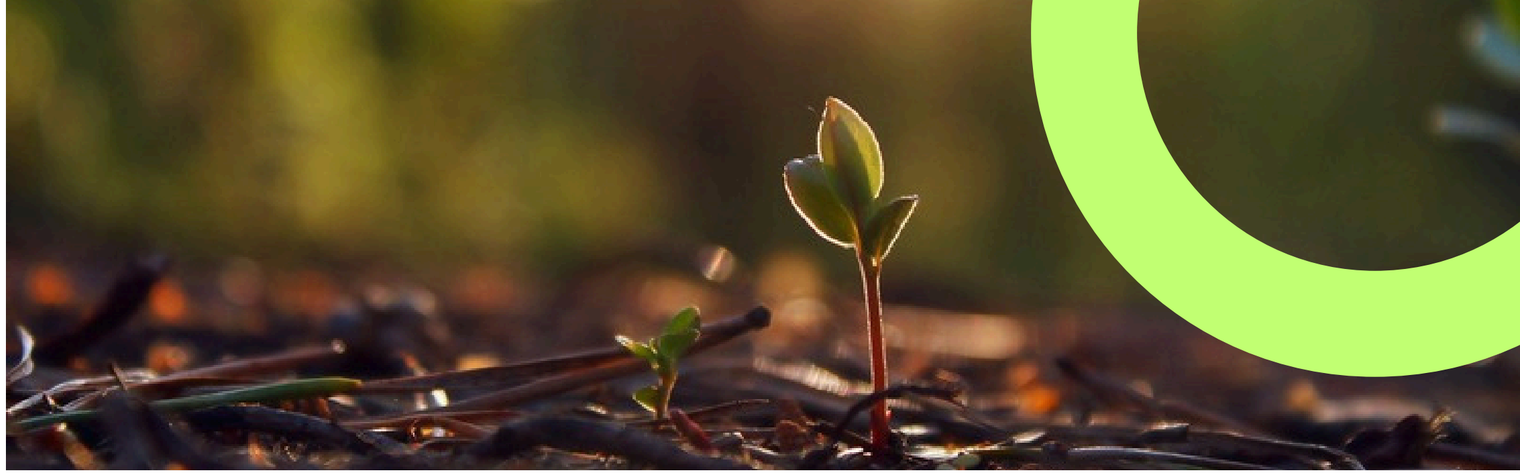
Syftet med denna modul

Denna modul syftar till att förklara konceptet och den avgörande rollen av hållbart ledarskap för att säkerställa affärskontinuitet samtidigt som man balanserar medarbetarnas välbefinnande och främjar innovation, anpassningsförmåga och hållbara metoder.

Den är utformad för att stödja ägare, chefer och nuvarande eller framtida ledare för små och medelstora företag i att förstå hur hållbarhet kan integreras i strategiskt beslutsfattande och organisationskultur.

Genom att anamma principerna för hållbart ledarskap och med rätt kombination av färdigheter, perspektiv och principer kan hållbarhetsledare vägleda små och medelstora familjeföretag med vision, anpassningsförmåga och etik mot en hållbar framtid som gynnar människor, planeten och ekonomin.

SUFABU



Introduktion

Hållbarhet är ett centralt fokus för företag världen över eftersom vi gemensamt står inför angelägna globala utmaningar, såsom klimatförändringar, resursutarmning och sociala orättvisor.

Små och medelstora familjeföretag, som ofta kännetecknas av begränsade resurser, måste hantera dessa nya utmaningar. Flera författare har visat ett **samband mellan ledarstilar och företagstillväxt eller överlevnad** (Tantry et al., 2025).

Efterfrågan på strategiskt hållbart ledarskap har aldrig varit större, i takt med att företag inser behovet att balansera ekonomisk tillväxt med miljömässigt och socialt ansvar.



Små och medelstora företags strategiska betydelse för jobbskapandet och ländernas nationella ekonomi ökar behovet av att utforska hållbart ledarskap som bäst kan säkerställa mindre företags överlevnad och tillväxt.

Vi kommer att analysera hur hållbara ledare svarar på utmaningarna och möjligheterna med hållbarhet genom **verkliga fallstudier** och hur man integrerar gröna värderingar och ansvarsfulla metoder i företagsledningen genom en **interaktiv aktivitet**.

SUFABU

Hållbart ledarskap



Figur 1

Långsiktig vision

Att balansera kortsiktiga kriser med långsiktiga hållbarhetsmål.

Samarbete och inkludering

Samarbeta med olika intressenter för att uppnå utvecklingsmål.

Etiskt beslutsfattande

Upprätthålla integritet, transparens och ansvarsskyldighet i byggandet av förtroende.

Anpassningsförmåga och motståndskraft

Att anpassa sig till förändringar och effektivt övervinna utmaningar.

Hållbart ledarskap har fått betydande betydelse under det senaste decenniet, eftersom det prioriterar inte bara affärsframgång utan även medarbetarnas, samhällets och miljöns välbefinnande, vilket är avgörande för att säkerställa långsiktig affärstillväxt.

Samtidigt innebär det **en utmaning för familjeägda små och medelstora företag** att anamma hållbara ledarskapsstilar som kännetecknas av agilt beslutsfattande, långsiktig motståndskraft och anpassningsbara strategier.

Hållbart ledarskap kombinerar hållbar utveckling med ledarskap för att vägleda organisationer mot en hälsosam och ansvarsfull framtid med fokus på miljömässiga, sociala och ekonomiska faktorer. Det är en **påverkansprocess som omfattar specifika metoder på personlig, organisatorisk och strategisk nivå,** vilket förklaras i vår video.

Det går utöver att implementera hållbara metoder; det handlar om att inspirera till tankesätt, driva innovation och ge andra möjlighet att bidra till hållbarhetsmålen, vilket sammanfattas och syntetiseras i fyra huvudprinciper, illustrerade i figur 1.

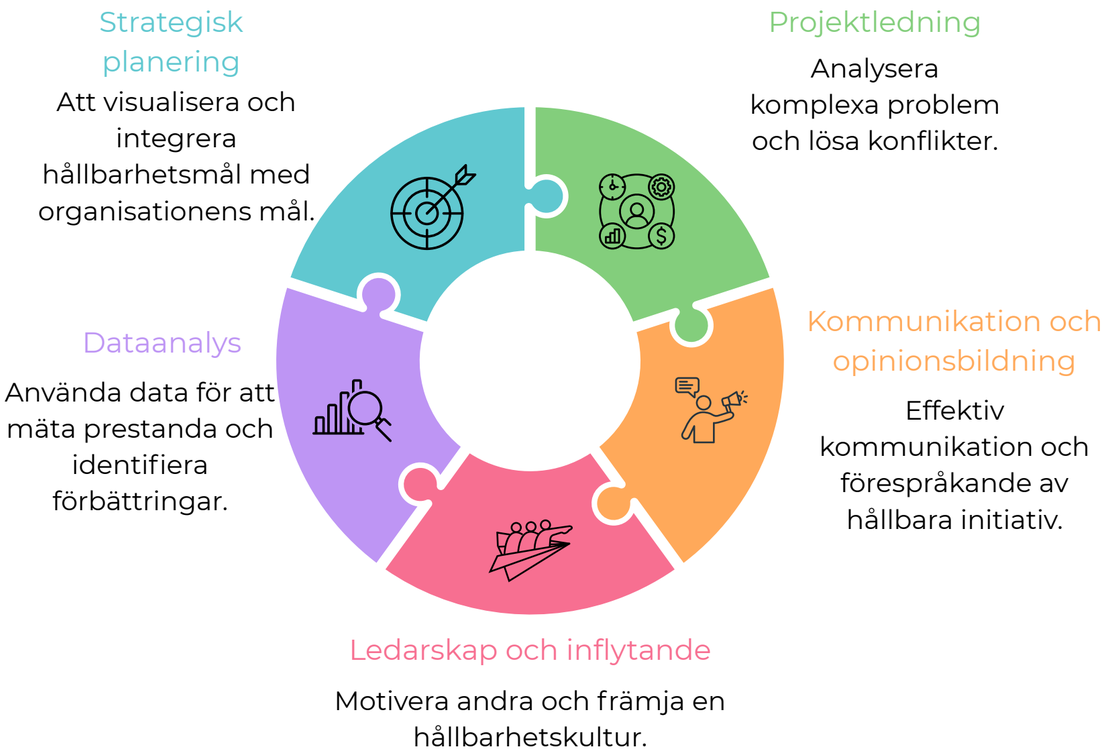
SUFABU

Baserat på dessa principer kan vi identifiera **de färdigheter som krävs för framgångsrika hållbara ledare**.

Först och främst förstår hållbarhetsledare sambandet mellan ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer och arbetar för att skapa en positiv inverkan inom alla tre områden. Därför **identifierar de utmaningar, samarbetar med olika intressenter och utvecklar strategier som leder till meningsfulla, mätbara resultat**.

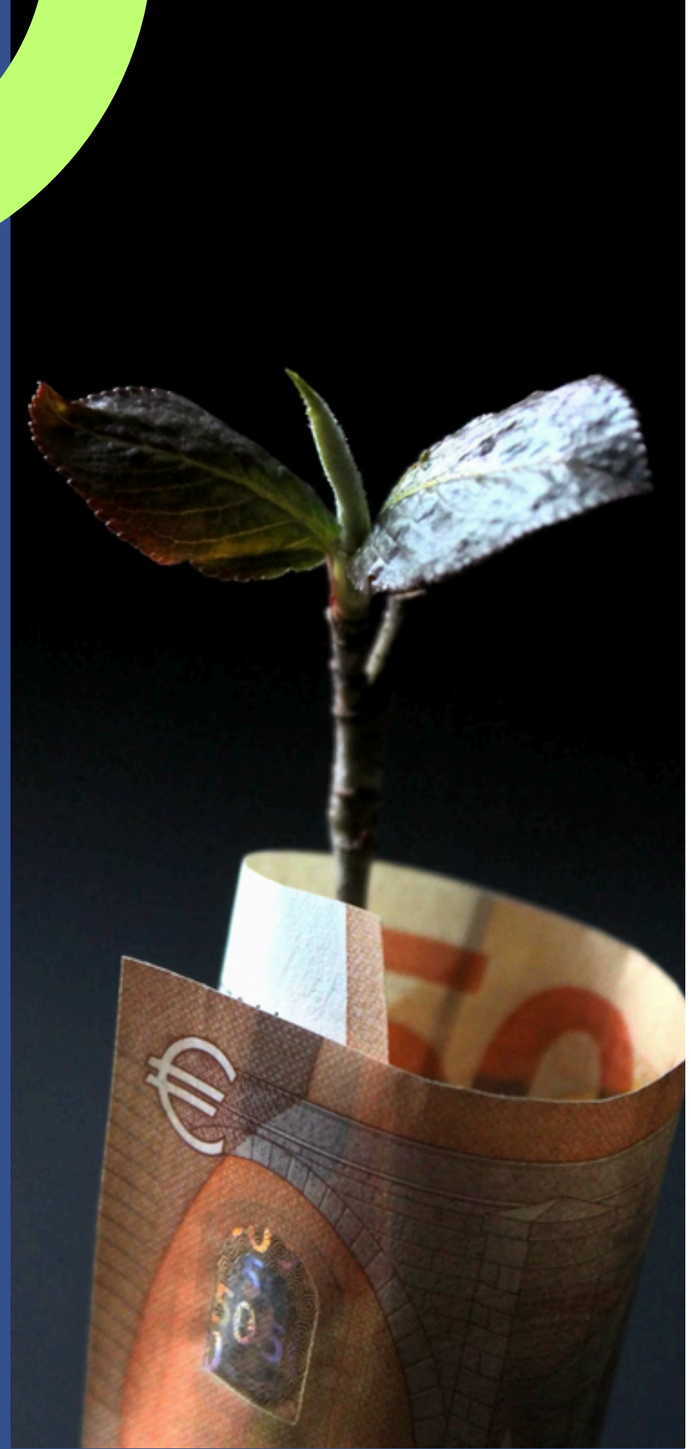
De uppmuntrar organisationer och samhällen att **ompröva traditionella modeller för tillväxt och framgång**, och förespråkar system som prioriterar människors och planetens välbefinnande.

Småföretagsägare, chefer och nuvarande eller framtida ledare som överväger en roll inom hållbarhetsledarskap uppmuntras att utveckla de nyckelfärdigheter som visas i figur 2.



Figur 2

SUFABU



Fördelar

För att anta hållbart ledarskap måste **ledare för små och medelstora företag balansera hållbarhet och lönsamhet i lika hög grad.**

Hållbara ledare fokuserar på att främja en positiv arbetsmiljö, vilket ökar teamets prestationer och förbättrar kreativiteten. Att uppmuntra öppen kommunikation och samarbete mellan teammedlemmar bidrar till att skapa en stödjande kultur som attraherar målinriktade talanger. **Detta gör det möjligt för små och medelstora företag att förbättra sin organisatoriska prestation och medarbetarengagemang och bygga ett hållbart modellföretag.**

Att söka feedback, erbjuda kontinuerligt lärande och mentorsprogram är nyckelstenar i hållbar ledarskapsutveckling, vilket underlättar motståndskraft och främjar tillväxt och innovation i företaget. Dessutom främjar delegering och bemyndigande av teammedlemmar förtroende, autonomi och ägarskap inom teamet. **Detta kommer att förbättra organisationens anpassningsförmåga och säkerställa långsiktig överlevnad i en utmanande miljö.**

SUFABU



Fallstudie

För att analysera hur nuvarande ledare för små och medelstora företag reagerar på hållbarhetsutmaningarna presenterade vi **OMNI-gruppen** i vår video.

I modul I nämnde vi redan **Grupo el Castillo som en fallstudie för ett företag**. En av de största utmaningarna är **motståndet från äldre medlemmar**, som tenderar att bete sig mer konservativt, medan den yngre generationen positionerar hållbarhet som en strategisk prioritet för företagets långsiktiga tillväxt och företagsidentitet.

Patricia Belmar Moreno har främjat systemisk innovation genom att främja gröna initiativ som att minska pappersanvändningen, främja återvinningssystem och utveckla en kompetent, medveten och mycket engagerad arbetsstyrka. Genomförandet av dessa åtgärder är en strategisk faktor för konkurrenskraften i ett familjeföretag, vilket ger både miljöfördelar och kostnadsbesparingar.

Grupo El Castillos erfarenhet visar **hur generationsöverskridande ledarskapsdynamik påverkar införandet av hållbarhet.** Den belyser yngre ledares roll i att initiera kulturell förändring, vikten av stegvisa åtgärder och utmaningarna med att skala upp gröna metoder över olika sektorer.

SUFABU



Hållbarhetsledarskap i praktiken

Vi föreslår att du utför följande aktivitet:

Familjeföretagets hållbarhetsutmaning

Längd: 60–90 minuter.
Aktivitetsformat: Grupparbete (3–5 deltagare per grupp).

Aktiviteten kommer att struktureras i fem steg:

1. Grupperna introduceras till ett fiktivt familjeägt litet eller medelstort företag, som står inför stigande kostnader, personalomsättning och kundpress för hållbarhet.

Interna spänningar: stabilitet kontra innovation.

Ditt uppdrag:
Utforma en hållbarhetsplan som säkerställer lönsamhet och långsiktig överlevnad.









SUFABU

2 Varje gruppmedlem tilldelas ett intressentrollkort:

- Grundare – försiktig, kostnadsfokuserad, skeptisk till hållbarhet om det inte visar kortsiktig avkastning.
- Efterträdare – innovationsdriven, vill ha grön omställning och långsiktig motståndskraft.
- Medarbetarrepresentant – engagerad i välbefinnande på arbetsplatsen och hållbara metoder på jobbet.

3 Grupperna arbetar igenom tre utmaningsscenarier, debatterar utifrån sina tilldelade roller, röstar om beslut och dokumenterar varje beslut tillsammans med dess förväntade kortsiktiga och långsiktiga effekter.



Stigande energikostnader
Bör företaget investera i solpaneler (hög initial kostnad, långsiktiga besparingar) eller förhandla fram billigare kortsiktiga energiavtal?



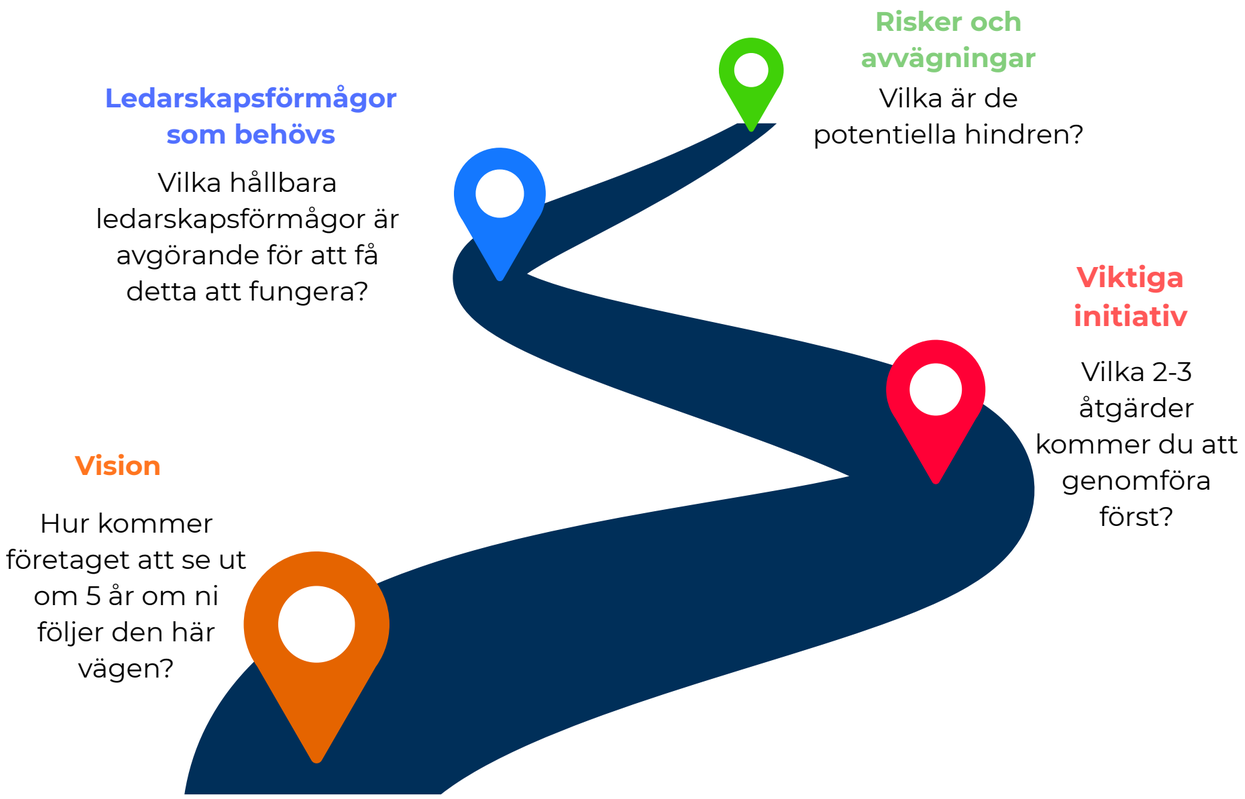
Avfall och rykte
En lokaltidning kritiserar företagets avfallshantering. Bör ledningen implementera ett kostsamt ISO 14001-program, lansera en intern återvinningskampanj med låg kostnad eller ignorera det för tillfället?



Talangretention
Unga anställda hotar att lämna för mer målinriktade företag. Bör ledarskapet förbättra hållbarheten på arbetsplatsen (flexibelt arbete) eller fokusera enbart på löneökningar?

SUFABU

Utveckling av hållbarhetsfärdplan



Figur 3

4 När besluten är fattade integrerar grupperna dem i en hållbarhetsfärdplan, illustrerad i figur 3.

5 Grupperna presenterar sina färdplaner. Handledaren jämför olika alternativ (t.ex. kan vissa grupper prioritera kortsiktiga besparingar, andra långsiktig motståndskraft).

SUFABU

Resurser och vidare läsning:

- Avery, G.C. — Ledarskap för hållbar framtid: Att uppnå framgång i en konkurrensutsatt värld – https://www.e-elgar.com/shop/usd/leadership-for-sustainable-futures-9781845421731.html?srsltid=AfmBOorER67nF0BYgGbs_MPPgSW-vtxjQbV5Un1S76LEkOWuhS_mc3Kp&utm_source=chatgpt.com
- TED-föredrag: Affärsfördelarna med att göra gott av Wendy Woods - https://www.ted.com/talks/wendy_woods_the_business_benefits_of_doing_good



SUFABU



Referenser

- Al Jaghoub, J., Suleiman, A., Takshe, A. A., Moussa, S., Gilani, S. A. M., Sheikh, S., & Tantry, A. (2025). The role of innovation in waste management for enterprises: A critical review of the worldwide literature. Technology-Driven Business Innovation (Stud. in Systems, Decision and Control, Vol. 223, pp. 453–464). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-51997-0_38
- Claremont Lincoln University. (n.d.). What is sustainability leadership? Retrieved August 13, 2025, from https://www.claremontlincoln.edu/news-blog/what-is-sustainability-leadership/
- Ince, F. (2018). Leadership and sustainability: From the first to the second generation of SMEs ownership. In R. Perez-Uribe, C. Salcedo-Perez, & D. Ocampo-Guzman (Eds.), Handbook of
- Research on Intrapreneurship and Organizational Sustainability in SMEs (pp. 1–22). IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3543-0.ch002
- Mansour, A., Al-Ahmed, H., Shajrawi, A., Alshaketheep, K., Alshurideh, M., & Deeb, A. (2025). Sustainable leadership in family-owned businesses: The practice of searching profitability and evaluating the business' effects on the environment. An-Najah University Journal for Research – B (Humanities), 39(4), Article 7. https://doi.org/10.35552/0247.39.4.2420
- Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroj, K., & Iamsawan, N. (2022). Sustainable leadership practices and competencies of SMEs for sustainability and resilience: A community-based social enterprise study. Sustainability, 14(10), 5762. https://doi.org/10.3390/su14105762
- Tantry, A., & Puri Singh, A. (2016). A study of psychological hardiness across different professions of Kashmir (J&K), India. International Journal of Advanced Research, 4(2), 1258–1263.
- Tantry, A., Gilani, S. A. M., Al Sabbah, S., Sitinjak, C., Khan, N., Mulla, T., Askri, S., … Bhat, R. M. (2025). Sustainable leadership styles adopted by small businesses in the UAE during and post COVID-19. Discover Sustainability, 6, Article 570. https://doi.org/10.1007/s43621-025-01426-z

SUFABU

Bli grön med SUFABU!



www.greensufabu.eu

RegioVision GmbH Schwerin

AMSP ČR ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR

Confartigianato IMPRESE TOSCANA

KNOW HOUSE

JÖNKÖPING UNIVERSITY Jönköping International Business School

CeFEO Centre for Family Entrepreneurship and Ownership

omnia sustainability | research | innovation

cnprojects

Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmannens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.

CC BY SA

Medfinansieras av Europeiska unionen