



Har vi gang i en ny Digital revolution, - uden vi ser konsekvenserne?

I vores daglige virke ude i vores hverdagsvirkelighed, må vi nok konstatere det faktum, at alt er i opbrud. Dem vi tidligere kunne stole på har skiftet kurs, så dem kan vi ret sikkert ikke stole på mere. Den frie handel er blevet markant mere politisk og betændt, og dermed mindre forudsigelig og mindre fri. Der var engang vi drømte om en Verden som en stor fabrik, med funktioner placeret i forskellige verdensdele, en sådan er blevet markant mere usikker. Tør du have en produktion i Kina og et kontor i Indien?

Hvad kommer den Amerikanske nye handelskrig til at betyde?

Hvad kommer kunstig Intelligens til at betyde?

Hvilke job bliver faktisk mere eller mindre overflødige?

Er vores uddannelsesinstitutioner i stand til at levere de kompetencer vi skal bruge i fremtiden?

Hvordan beskytter vi vores patenter og rettigheder?

Tør du bare vente og se tingene an?

Hvordan skaber vi en organisation, hvor vi til stadighed er **foran** 'Kunstig Intelligens' - det gør vi nok nærmest ved at prøve at kortlægge hvad der aldrig kan erstattes af maskiner. *Lærer vores unge på uddannelserne det rigtige, - hvis vi underviser i det samme som vi*



gjorde for 10 år siden?

Den kritiske og filosofiske tænkning har i vores optik aldrig været i højere kurs, - og har du ikke adkomst til en sådan i din bestyrelse, - kan det blive til en eksistentiel krise i en meget nær fremtid. David Hanna var kendt for at påstå, at enhver organisation er helt unikt skabt til at producere det resultat der fremkommer. Så skaber ledelsen en ubalance eller en større krise, vil han påstå at det var flot at I netop havde konstrueret en organisation der kunne netop det. Budskabet er nok snarere, at den proaktive ledelse, der arbejder seriøst med flere fremtids scenarier, og tager sin interne kompetenceudvikling seriøst, har større chancer for at modstå det pres vi ved der vil komme i form af stærkt øget dokumentation i forbindelse med EU's forordninger om bæredygtighed og den globale uro på det politiske plan. Er Jeres bestyrelse klar?



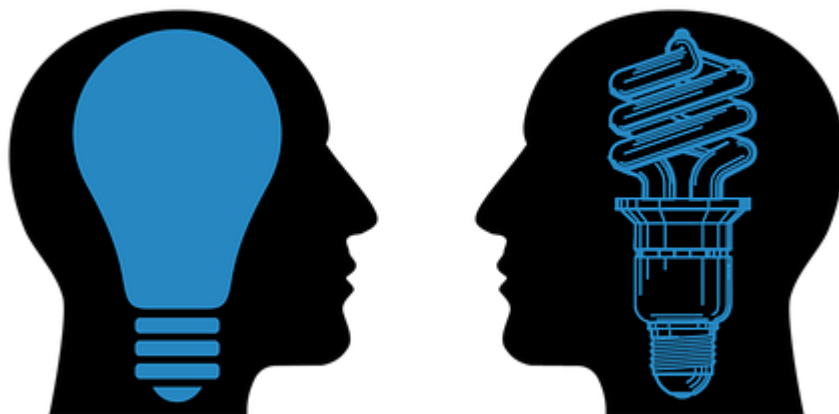
Fra

Forvaltning til Service:



Professor Nils Villemoes, som jeg stiftede bekendtskab i forbindelse med en uddannelse i 2000, ved Handelshøjskolen i Aarhus, er en af Danmarks mest ikoniske og populære foredragsholdere inden for ledelse. Jeg husker ham for mange provokerende fordomme og påstande, - og især et fænomen, nemlig at offentligt ansatte er ansat til at gøre alt for at 'kunderne' **IKKE** kommer igen. Desværre tror vi, at mange ansatte har misforstået dette budskab, idet de tror at man derfor skal yde dårlige service. Nu er det jo en faktisk kendsgerning, at kommunale forvaltninger og virksomheder er dybt afhængige af hinanden. Virksomheder har brug for kommunerne til alt fra byggesager og miljøgodkendelser til jobskabelse og erhvervsfremme. Omvendt er kommunerne afhængige af et stærkt erhvervsliv, der skaber vækst, arbejdspladser og skatteindtægter. Alligevel er samarbejdet ofte præget af tunge processer, lange sagsbehandlingstider og en kulturforskel, der kan skabe frustrationer.

Kunne man ikke tænke sig, at man lige for en kort stund, ikke lytter til Villemoes, og så i højere grad tænker virksomheder som kommunale '**kunder**' og forvaltninger som rigtige **serviceorganisationer**? Hvordan kunne et mere kundeorienteret fokus styrke samspillet? Skulle vi ikke sætte et internt udviklingsforløb i gang i de kommunale forvaltninger? Hvis man satte ind med at uddanne de kommunale ansatte til i højere grad, at fokusere på den gode kundeoplevelse, og derfor glemme de kommunale siloer, og så i stedet bistå kunden med at bryde igennem de mange kommunale siloer, i stedet for den ansvarsfrie '*holden os til reglerne*' og så fremadrettet have en mere pragmatisk løsningsorientering. **Ord betyder noget - skulle vi ikke omdøbe den kommunale forvaltning til den kommunale serviceafdeling?**



Er din organisation mindre innovativ end de medarbejdere du har ansat?

Når vi ude i vores organisationer skriger efter innovationskraft og handlekraft, bør vi nok lige se på om vi har skabt et miljø hvor det at fejle ikke er en personlig katastrofe for den enkelte. Det vi tænker på her er en klar vurdering af den psykologiske tryghed. Hvordan håndtere i fejl?

I henhold til Amy Edmondson (2022) kan man skelne mellem tre slags fejl.

Basisfejl - Eks. Afprøve en idé for at forbedre en proces - teste en mulighed og så fejle med det.

Komplekse fejl - Eks. En veludhvilet besætning i en flyvesimulator præsterer ikke bedre end en mindre udhvilet erfaren besætning. Fejl hvis årsag ikke lader sig afdække.

Lærerige fejl - Eks. I et nyt territorium i jagten på et mål. Hypotese drevet, med så lille ressource anvendelse som muligt som muligt

Det er videnskabeligt bevist, at man lærer mere af at begå fejl end af at blive instrueret, men hvis frygten for at fejle er større end den gevinst der er ved at lykkes, vil de færreste give sig i kast med eksperimentet. Fejler i nok hos Jer?

Udviklingen går så stærkt i dag, at vi tror at morgendagens organisation nok skal være en



lærende organisation, hvor man har en ambition om at uddanne alle. Det er en tilgang, eller et system, der er understøttet af læringsstrategier, som er udviklet proaktivt for at møde konkurrencen og sikre sin position i fremtiden. Man kan forklare det som en uddannelsesorganisation som gør det muligt for medarbejderne at lære kontinuerligt, uanset om det er i teamet eller organisationen. En lærende organisation faciliterer og bidrager til læringsprocessen på alle niveauer. Afsætter i nok til interne uddannelse og træning - eller spiller i 'kamp' hver dag?

Publicer