

Videnssamfund og livsduelighed

Lars Goldschmidt



Disposition

- Mit observationspunkt
- Kan man forudsige fremtiden?
- Hvad lever vi af i vidensamfundet?
- Produktivitet eller udbytning
- Duelighed i liv og arbejdsliv
- Begejstring og tillid
- Et eksempel på en forandringsteori

Mit observationspunkt

- Blandet offentlig privat baggrund
 - Energistyrelsen, Miljøstyrelsen, Arbejdsmarkedsstyrelsen
 - Mærsk Olie og Gas AS, Dansk Industri, Dansk Handel & Service, Foreningen af Rådgivende Ingeniører
 - Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School
 - Diverse bestyrelser
 - Ny Nordisk Skole
 - Folketingskandidat for S
- **Konkurrencekraft, kompetencebehov**
- **Ordentlighed og værdiskabelse**

Fremtiden?

Det er svært at spå – især om fremtiden

Storm P.

- Kan man forudsige fremtiden? Ja i nogen grad!
 - Globale megatrends
 - Fremtiden eksisterer i dag – ujævnt fordelt
 - Stabilitet i behovet for de generiske kompetencer
- Kan man forberede sig på fremtiden? Ja i høj grad
 - Kompetent, empatisk og ælskværdig
 - Slank, robust og adræt

Megatrends

- De globale forandringsdagsordner forsvinder ikke igen
 - Urbanisering – flere skal bo i store byer
 - Aldring – større andel af + 70 i befolkningen
 - Knappe ressourcer – nødvendiggør stadig større ressourceeffektivitet
 - Klimaforandringerne – skaber behov for andre måder at forbruge og producere energi på
 - Markedsbalancerne skifter – skaber nye kunder med andre preferancer
 - Voldsom global vækst i viden – gør det muligt at skabe nye produkter og services - eksempelvis inden for sundhed
 - Voldsom global kompetenceproduktion – skærper konkurrencen
- De globale forandringsdagsordner skaber grænseløst marked for nye produkter og serviceydelser og afliver de gamle
- Forny eller forsvind

Fremtiden er her allerede – men ujævnt fordelt

- Der går lang tid fra første ide eller forskningsmæssige gennembrud til at der kommer helt nye produkter på markedet.
- Vi kan se potentialerne i en række af de nye teknologier mm, der allerede findes
- Nogle samfund er langt foran andre i udvikling
- ”Børnene er født”

Generiske kompetencer har lang holdbarhed

- De generiske kompetencer
 - Kvantitativ begribelse af verden.
 - Forskel på Million og Milliard
 - Kubik meter og kubik kilometer
 - Modelforståelse og bygning
 - Den fysiske verden i og udenfor dig selv
 - Kommunikation
 - Kulturforståelse
 - Kildekritik
 - Etik
 - Social interaktion, demokrati
 - Og mange flere
- De specifikke fremtrædelsesformer ændrer sig meget
 - Det politiske verdensbillede
 - Teknologier
 - Mode

Oplevet værdi i en foranderlig verden

- Vi lever af at skabe oplevet værdi for andre mennesker over hele verden i samarbejde med mennesker, der er forskellige fra os selv, i konkurrence med dygtige mennesker fra hele verden, på basis af viden fra hele verden
- I vidensamfundet skaber viden værdi når den møder kunden i en for kunden anvendelig fremtrædelsesform
- Arbejdspladser forudsætter konkurrencekraft
- $KK = S * R_b * R_s / O$
- Snedighed
- Rammebetingelser
- Råstyrke
- Omkostninger
- Sammenhængende dele af værdikæden

Sammenhængende dele af værdikæden

Maskinindustri

- Ide – koncept – design – prototype – testserie – **massetilpasning** – masseproduktion – bottom of the pyramid produktion

Medicinalindustri

- Ide – laboratorieudvikling – test – myndighedsinteraktion – pilot produktion – opskalering – **masseproduktion under patentbeskyttelse** – masseproduktion efter patentudløb

Byggeri

- Ide – tegning – **detaljeret design** – konstruktion – idriftsætning – drift – nedtagning

Underholdning

- Ide – organiserings – produktion - **formidling**

Forny eller bryd sammen

- Stærkt stigende efterspørgsel efter det offentliges ydelser.
 - Demografi
 - Nye behandlingsmetoder
 - Stigende kompetencekrav på arbejdsmarkedet
 - Større betydning af det offentlige som rammebetingungelse
 - Skandaler i dagens praksis
- Ikke forventning om tilgang af proportionale ressourcer
 - Større krav end der kan opfyldes – overbestemte systemer
 - Lang historik med effektiviseringer
 - Yderligere potentiale uden radikale nybrud
 - Stærk konkurrence om medarbejdere og faldende arbejdsstyrke
- Potentiale i:
 - ny teknologi og ny viden
 - Ny rollefordeling forvaltning – borger, offentlig - privat
- De professionelle er et omdrejningspunkt

Konsekvens

- Konstant transition
- Ikke stilstand - bevægelse - stilstand
- Det vi ved får kortere gyldighed
- Tryghed i kompetencen ikke i stabiliteten
- Det er nødvendigt at ville være fremragende det middelmådige er ikke godt nok

Adgang til dygtige medarbejdere

- Alle fag og uddannelser - men nogle mere end andre
- Begejstrede medarbejdere, der gør det, der skal til, i en turbulent virkelighed
- Medarbejdere, der kan forstå og arbejde fornyende i krydsfeltet mellem den sociale og fysiske virkelighed
- Medarbejdere der kan oversætte fra abstrakt ide til konkret service eller produkt - translationskompetence
- Markant underskud af teknisk, naturvidenskabeligt, og sundhedsvidenskabeligt kvalificerede på alle uddannelsesniveauer
- Markant underskud af tekniske faglærte

Stigende efterspørgsel efter dygtige faglærte

- Ingen efterspørgsel efter svagt kvalificerede ufaglærte
- Vigende efterspørgsel efter dygtige ufaglærte
- Vigende efterspørgsel efter svage faglærte
- Stigende efterspørgsel efter højt kvalificerede faglærte
- Stigende efterspørgsel efter teoretiskfunderede praktikkere
- Ingen efterspørgsel efter svagt funderede teoretikere
- Stigende efterspørgsel efter stærke teoretikere med et anvendelsesperspektiv

Jobkompetencer

- Faglig dybde
- Faglig koblingskompetence
- Faglig applikation
- Problemknusning
- Salg
- Omhu og kvalitetsbevidsthed
- Globalt udsyn og multikulturel empati
- Samarbejde - Begejstring
- Ledelse
- Loyal civil ulydighed – at gøre hvad der skal til ikke kun hvad man skal

Fornyelseskompetence

- Evnen til at se og opsøge forskelle i behov og muligheder
- Evnen til at søge efter løsninger i et åbent løsningsunivers
- Evnen til at overskride og kombinere på en faglig kompetent måde
- Evnen til at introducere det nye og være fornyer og afviger i en organisation
- Tryghed i kompetencen til at møde nye udfordringer ikke i status quo
- Vildskab og begejstring
- Begejstret multikulturel empati

Uddannelsesparat og livsduelig

Det kræver en kombination af faglige og sociale forudsætninger, at være klar til at kaste sig over en uddannelse og et liv.

- De faglige er evnen til at kunne tilegne sig de centrale fagligheder i den uddannelse, man ønsker, og et niveau i fagene der sikrer, at man ikke får for mange nederlag fra starten
- De sociale forudsætninger er en mere blandet vifte. Fra det elementære at kunne møde forberedt, udsovet, mæt, ubevæbnet og ædru til de mere komplekse at kunne fokusere, arbejde under modstand og begejstre og begejstres i den sammenhæng man indtræder i selvom studiet bliver et lidt andet end det man drømte om.

Fagligt parat

- Mestring af hovedfagene i den uddannelse man vælger på et tilstrækkeligt niveau til, at starten kan indeholde både sejre og nederlag
- Forståelse af fagenes ide på et sådant niveau, at det opleves, at større arbejdsindsats giver bedre resultater
- Fra ”pludrematematik” til matematisk metode

Personligt parat

- Mod på at lade sig begejstre for mangt og meget
- Selvtillid
- Egenomsorg, søvn, mad, koble ind og ud
- Arbejdsdisciplin
- Fokus

Socialt parat

- Interesse for den fremmede anden
- Interesse for at skabe værdi for den anden
- Respekt for den anden
- Erfaringer med at bidrage til et arbejdsfællesskab
- Egenomsorg i et konkurrencepræget miljø

Valgparat

- Viden om mulige livsperspektiver
- Viden om egne potentialer
- Viden om uddannelsesmuligheder
- Evne til multipel begejstring
- Egenbestemthed
- Evne til at komme igen efter nederlag

Uddannelsespolitisk status

- Skandalen lever i bedste velgående
- Folkeskolen er formentlig på vej til at producere færre tabere
- Erhvervsskolerne lukker færre ind og er blevet mere krævende
- Kombineret ungdomsuddannelse - en ny fisk i dammen
- Regeringen nedprioriterer uddannelsesområdet
- Arbejdsmarkedet bliver stadig mere krævende
- Uddannelsesmønstrene matcher ikke arbejdsmarkedets behov
- Produktionsskolerne kan noget, der er brug for, men har langt fra optimale vilkår

Det fremragende er muligt

- Mange er gode
- En del fremragende
- Der eksisterer viden og teknologi der gør det muligt at arbejde bedre og mere effektivt
- Professionerne er problem og løsning
- (From good to great, Jim Collins: vedholdenhed og dygtige medarbejdere)
- (In Search of Excellence, Tom Peters & Robert H. Watermann: eksekvering, kundefokus, område indsigt ...)

Overgange

- Fra offer til aktør
- Fra det man skal til det der skal til
- Fra god til fremragende
- Fra skjult til synlig
- Fra lønmodtager til medleder
- Fra administrator til leder
- Fra føring til frisættelse

Dogmer for NNS

- 1. Vi kan selv, og vi skal selv: Handling frem for ord.
- 2. Vi vil være ambitiøse: Vi vil sætte krævende mål og bruge dem. Alle børn og unge skal mødes med udfordringer, så de kan lære mest muligt, uanset forudsætninger.
- 3. Vi vil være metodisk velbegrundede og lægge vores pædagogiske praksis og undervisningen på bordet.
- 4. Vi vil være systematisk undersøgende og åbne for forandring: Vi vil være nysgerrige, opsøgende, innovative og risikovillige for at realisere den enkeltes potentiale. For at ændre verden må vi opdage, at noget kan være anderledes og være villige til at ændre måden, vi arbejder på.

Dogmer NNS

- 5. Vi vil fortælle verden om vores mål, metoder og resultater. Vi vil involvere omverdenen, forældre, børn og unge i vores arbejde ved at lægge det frem.
- 6. Vi vil være engagerede, dedikerede og vedholdende. Vi vil arbejde for at gøre hinanden bedre.
- 7. Vi vil bedrive tydelig ledelse og medledelse med fokus på undervisningen og den pædagogiske praksis.
- 8. Vores eget dogme.

Radikale forandringer nødvendiggør tillidsbaseret ledelse og medledelse

- Regelstyring mister gyldighed
- Medarbejderne ved mere end lederen
- Ledelsens fokus er der hvor det brænder

- Medledelse betyder at medarbejderen tager ansvaret for hele organisationens virke og frisættes til at bruge sin egen dømmekraft og kompetence til at forvalte dette ansvar
- Frisættelse til medledelse forudsætter begrundet tillid

Nye muligheder

- Udnyttelse af ny viden og ny teknologi forudsætter:
 - Aktiv opsøgning af nye muligheder
 - Evidensbaseret metode- og teknologivalg
- Ny rollefordeling forudsætter:
 - Eksplicite målsætninger
 - Opfølgning på implementering
 - Overvindelse af øvrige aktørers modstand

Tillid

- Tillid dannes i relationen mellem den enkelte og arbejdspladsens øvrige aktører, - ledelse og kolleger og forekommer som **gensidige positive forventninger om, at den anden part handler med forståelse for ens egne synspunkter og behov** (Arbejds miljørådet)
- Begrundet tillid
 - Værdi- og målfællesskab
 - Viden om kompetencer og ressourcer hos modparten
 - Erfaringer med handlinger hvor svigt havde været lettere
- Tillid i ledelse bør være begrundet

Tillid til fagprofessionelle?

- Fagprofessionelle er medarbejdere med en dyb faglig indsigt - som oftest erhvervet gennem længere videregående uddannelse. (Videnmedarbejdere)
- Eget sprog og normer for sandhed, kvalitet og værdi
- Egen tavs viden
- Identitet og selvopfattelse tæt knyttet til professionen
- Der er ofte elementer af ”kald” i professionens selvforståelse
- Risiko for modsætning mellem profession og forvaltningsbetingelser
- Grundlaget for tillid skal etableres så det kan rummes af professionens selvforståelse

Begejstring og ”flow”

- Glæde ved mål og proces
- Oplevelse af betydning og potens
- En social følelse, der kan rive med/forføre
- Opbygges af sejre efter modstand
- Smerteundertrykkende
- Bemyndigende reflektiv begejstring
- High performance flow udspringer af høj oplevet kompetence kombineret med store udfordringer (Mihaily Csikszentmihaly)
- Den væsentligste faktor for børns læring er deres mulighed for at forstå målene og se at de gennem deres indsats nærmer sig målet (self assesment Hatti)