

I potentialiseringens blik

Når fantasi om fremtiden bliver en vigtigere ressource end
erfaring og kompetencer

Niels Åkerstrøm Andersen

Institut for Ledelse, Politik og Filosofi

CBS

2015



Management & Organizational History

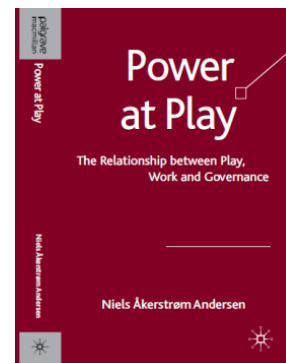
Publication details, including instructions for authors and
subscription information:

<http://www.tandfonline.com/loi/rmor20>

Playful membership: embracing an unknown future

Niels Åkerstrøm Andersen^a & Justine Grønbæk Pors^a

^a Department of Management, Politics and Philosophy,
Copenhagen Business School, Frederiksberg, Denmark
Published online: 28 Feb 2014.



At se nutiden fra fremtiden

- Hvordan har det offentlige sektor over tid iagttaget ‘talent’?
- ”Talent” indikerer forventninger til et endnu ikke realiseret potentiale
- Altså: hvordan skaber vi forventninger i nutiden til en medarbejders fremtid?
- Vi prøver at se nutiden fra fremtiden: hvordan har betingelserne for dette blik ændret sig over tid?

Den bureaukratiske forvaltning 1880-

- “Men med et hurtigt skiftende Personale, med et Personale, hvis enkelte Individer stadig overvejer, hvorvidt de ved Pladsskifte kan forbedre deres kaar, vil Betingelserne for at udvikle og pleje gode Embedstraditioner ikke være til stede. (...) (Hvis man indførte kontrakter) vilde man opgive og miste det nuværende Systems fordele i Retning af Stabilitet og Soliditet.” Kofoed 1928



Erfaring

Stabilitet

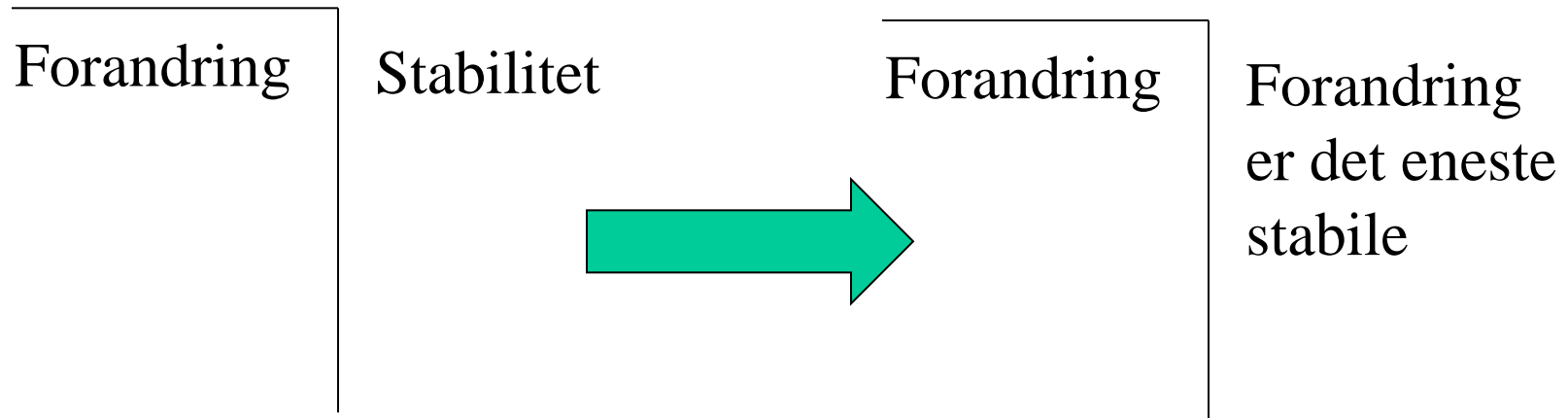
Sektorforvaltningen 1960-

- ”Det er imidlertid en sørgelig kendsgerning, at de fleste kun kan tænke sig rationalisering i skikkelse af diktafoner og andre – i reglen kostbare – maskiner. Den mest effektive rationalisering er imidlertid den, der vedrører *menneskene*. Den er- for at sige det kort den, der afskaffer bureaukratismen.” (Lundby 1952)

Efteruddannelse

Rolletilpasning

Fra tilpasning til omstilling 1980-



Supervisionsforvaltningen

1983-

Aftaleskema for kompetenceudvikling for Navn: _____	
Jeg vil i dagligdagen især øve mig i: (nævn 3 ting)	Bemærkninger
Forslag til fælles undervisning for alle medarbejdere	Bemærkninger
Jeg vil arbejde på at få mere viden/større færdigheder indenfor følgende områder:	Bemærkninger

Dato: _____

Underskrift: _____

”Medarbejderen skal tage ansvaret for deres egen udvikling. Gennem stadig udvikling og kvalificering kan den enkelte øge sine egen tryghed både i forhold til arbejdspladsen og i forhold til arbejdsmarkedet som helhed”
(Finansministeriet 1994)

Honnørord:
Livslang læring
Det udviklende arbejde
Kompetence samtaler
Profilanalyser
Coaching

Kompetence til
at se sig selv
som
inkompetent

Konstant
forandring

Potentialiseringsforvaltningen 2000-

Hvordan at forandre mhp.
det ukendte?

Honnørord:

Forvent det uforventede

Tænk det utænkelige

Fremtidens fremtid

Horisonten på den anden
side af horisonten



HORIZONS

**What do you know?
The grass is greener
over there**

Mulige forudsigelse		
5 år	10 år	15 år

Fantasi som ressource

- ”Leg opmuntrer folk til at forberede sig på det uforventede” (Statsler & Roos 2002)
- “Den legende medarbejder er en fuld ‘potentialiseret’ medarbejder” (Pat Kane 2004)
- ”Formålet med identitetslege er at undersøge mulige selver” (Ibarra & Petriglieri 2010)

Potentialisering

Fremtidens
fremtid

Konklusion

Diskurs	Temporalitet
Erfaring	Fortidens nutid
Efteruddannelse	Fremtidens nutid
Kompetence til at se inkompetence	Nutidens fremtid
Potentialisering	Fremtidens fremtiden Nutidens nutid

Vi oplever os mere og mere afhængige af dygtige medarbejdere, men -

Hvordan kan vi spotte talent, når vi ikke længere kan foregribe fremtiden?