

Kommende artikler

Få indblik i nogle af de artikler, som udkommer i de næste numre af Samfundslederskab i Skandinavien

Organisatorisk og personlig værdi i efter- og videreuddannelse: Indsigter fra Skandinavien

De skandinaviske lande sigter i stigende grad mod kortere grunduddannelser og øget brug af efter- og videreuddannelse (EVU). Ambitionen er, at læring skal være livslang, så der sikres alignment med udviklingen i arbejdsmarkedets kompetencekrav og skiftende samfundsmæssige behov (Ehlers et al. 2011). Dette stiller krav til den måde ledere, arbejdsgivere og undervisere håndterer efter- og videreuddannelse, for at sikre uddannelsesforløb, der skaber værdi for alle interessenter. Det er velkendt, at der ofte er divergens mellem individets og arbejdsgiverens forventninger til EVU. Samtidig oplever ledere, at uddannelsesinstitutionernes indhold på EVU ikke er overensstemmende med de kompetencer, de reelt har behov for at udvikle. Hvordan, denne divergens kan og bør håndteres for at sikre værdi for alle involverede, er derfor et centralt spørgsmål.

En svær balancegang: Digitalisering i spændingen mellem fornyelse og forbedring i SMV'er

Mens digitalisering har tiltrukket sig stor opmærksomhed de senere år, er forskningen i, hvordan danske små og mellemstore virksomheder (SMV'er) håndterer muligheder og udfordringer ved anvendelse af digital teknologi sparsom. Dette er problematisk, fordi SMV'er udgør størsteparten af de danske virksomheder, og at øget anvendelse af digitale teknologier forventes at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne. I lyset af denne begrænsning bygger denne artikel på et kvalitativt casestudie i en dansk SMV. Med afsæt i distinktionen mellem fornyelsesaktiviteter (exploration) og forbedringsaktiviteter (exploitation) viser vores analyse, hvordan spændinger mellem entreprenørskab og faglig ekspertise samt mellem automatisering og købmandskab udfordrede virksomhedens digitaliseringsbestræbelser - og hvordan ledelse og medarbejdere håndterede disse spændinger gennem forskellige og ofte divergerende taktikker. Studiet viser, hvordan ubalancer mellem forbedrings- og fornyelsesaktiviteter udgør udfordringer for digitalisering i SMV'er, som ikke kan løses med et quickfix, men kræver et vedholdende ledelsesfokus.

Human Resource Management i linjeorganisasjonen: Hvordan ledere på ulike organisatoriske nivåer vurderer HR-funksjonen

Studien tar utgangspunkt i en offentlig organisasjon med 7000 ansatte som med inspirasjon i konseptet HR transformasjon endret HR-funksjonen. På grunnlag av 22 dybdeintervjuer med førstelinjeledere og to gruppeintervjuer med til sammen 19 avdelingsledere undersøker studien hva ledere på ulike organisatoriske nivåer vektlegger når de vurderer HR-funksjonens rolle og organisering. Funnene viser et tydelig skille mellom førstelinjeledere og avdelingslederes forventninger til HR-funksjonen. Mens førstelinjeledere etterspør en HR-funksjon som kan bistå i operative spørsmål, legger ledere på avdelingsnivå vekt på strategiske HR-aktiviteter og standardiseringer av prosesser som støtter langsiktige mål. Artikkelen peker på behovet for forventningsavklaringer mellom ulike aktører og flernivå-tilpasset HR-støtte.

Den Dynamiske Ledelsesmodel: Toplederes svar på nye kompetencer og adfærd i en KI-drevet¹ økonomi

Denne artikel præsenterer Den Dynamiske Ledelsesmodel (DLM), som er udviklet som en strategisk respons på virksomheders behov for at tilpasse sig de hurtigt skiftende og uforudsigelige teknologiske omgivelser, der er drevet af den accelererende udvikling inden for (KI). Modellen er forankret i et omfattende empirisk grundlag fra en longitudinel undersøgelse gennemført i perioden 2020-2024, hvor 50 topledere fra etablerede virksomheder i norsk erhvervsliv deltog. DLM tilbyder et teoretisk og praktisk rammeværk, der belyser, hvordan virksomheder kan udvikle nødvendige, dynamiske kapabiliteter såsom teknologisk forestillingsevne, strategisk fremsyn og scenarietænkning for at opnå varige konkurrencefordele. Artiklen diskuterer desuden de uddannelsesmæssige implikationer, idet den understreger nødvendigheden af, at uddannelsesinstitutioner reformerer deres læringsmodeller for at forberede fremtidens ledere på at operere i et KI-drevet paradigme.

Kan kunstig intelligens lægge et budget?

Kunstig intelligens og big data påvirker virksomheders beslutninger. De hjælper med at profilere kunder. De hjælper med at optimere produktionsprocesser. De hjælper med at designe produkter. De er med til ruteplanlægning, til at finde fejl i regnskabsprocesser og til at opdage hvidvask. De er også med til at overvåge medarbejdere. De er med til mange ting. De er også mere generelt med til at lave prognoser, men kan de lave et budget? Deres rolle i at lave budgetter er interessant, fordi på den ene side er det rigtigt, at prognoser betyder noget, men på den anden side er budgetter også med til at lave om på virksomheden, hvorfor man ikke rigtigt kan forlade sig på historiske big data — her om-allokeres ressourcer, laves nye incitament og ændres i produktion og marked. Det er muligt at kunstig intelligens og big data kan være hindringer i forbindelse med budgettering. Denne artikel diskuterer denne hypotese.

¹ KI (kunstig intelligens) er i SiS også forkortet til AI (Artificial Intelligence)

Fremtidens økonomiske styring på ældreområdet

De fleste kommuner forventer, at det økonomiske pres på ældreområdet vil vokse i de kommende år. Det er ikke kun det stigende antal ældre, der presser kommunerne, men også ændringer i både borgerens egen og pårørendes forventninger, samt ændringer på sundhedsområdet, hvor en større del af behandlingen kommer til at foregå i borgerens eget hjem. Mange kommuner er begyndt at eksperimentere med nye forløbsbaserede og fagligt integrerede organisationsformer. For at realisere gevinsterne ved ændrede faglige indsatser og organiseringer skal der også ske ændringer i den økonomiske styring. Denne artikel skitserer med udgangspunkt i erfaringer fra en dansk kommune, hvordan en forløbsbaseret økonomistyring kan konstrueres indenfor rammerne af en BestillerUdfører model. I artiklen tager vi udgangspunkt i, hvordan produktions- og økonomistrukturen har betydning for, hvordan en tildelingsmodel bedst designes. Vi illustrerer både, hvordan forløbs- og periodebaserede indsatser på ældreområdet understøttes af nye former for tildelingsmodeller.

Universitets rolle i den bæredygtige omstilling af samfundet

Artiklen sætter fokus på den bæredygtige omstilling af samfundet. Der er i høj grad brug for, at videnskaben bidrager med de kritiske, gode løsninger, der kan ruste samfundet mod klimaforandringer og drivhusgasreduktioner samt bidrage til den bæredygtige omstilling af samfundet og bane vejen for klimaneutralitet i 2050. Bag særnummeret står Syddansk Universitets Sustainable Development Goal Collaboratorium et tværvidenskabeligt eksperiment, hvor universitetets formål og institutionelle frihed kan udfoldes gennem kritisk samarbejde med andre, i tilgange til arbejdet med FN's verdensmål for en mere bæredygtig fremtid.

HUSK at du kan abonnere på Samfundslederskab i Skandinavien ved at sende en mail til SiS@cbs.dk
Eller registrere dig på tidsskriftets hjemmeside. Abonnementet er gratis.