

"Væk stoltheden, styrk begejstringen"

Program for Innovationsrådets debatkonference onsdag d. 25. februar 2009

En vinderkultur understøttes og synliggøres af gode fortællinger. Men den skal skabes af medarbejdernes kvalitetsbevidsthed i deres opgaveløsning. Den skal fastholdes af den anerkendende leder, som italesætter og synliggør den gode praksis. Og stoltheden? Stoltheden skal gives af den tilfredse bruger. Etableres denne gode cirkel, denne "positive inerti", har man for alvor skabt en offentlig vinderkultur.

Men hvilke værktøjer bruger de ledere, der vækker stolthed og begejstring hos deres medarbejdere? Og hvordan medvirker man som leder, politiker, bruger og borger til at skabe stolthed, større arbejdsglæde, engagement og entusiasme på de offentlige arbejdspladser? Og hermed også frirummet og initiativkraften til den nødvendige innovation?

Kom og deltag i debatten om vinderkultur i den offentlige sektor.

Program

12:30 – 13:00 Frokost – tilbud til dem der har tid og lyst (NB! kræver forhåndstilmelding)

13:00 – 13:15 Velkommen

13:15 – 13:30 Global vindermodel – "taber-brand" på hjemmebane

Når internationale eksperter, der sammenligner de rige landes konkurrencedygtighed, kigger på Danmark fra et makro perspektiv, så ser de en klokkeklar vinderformel. Ifølge World Economic Forum indtager Danmark således i 2008 en samlet 3. plads blandt 134 deltagende nationer kun overgået af USA og Singapore. Ifølge WEF er det ikke mindst vores velfærdssystem og dets veldrevne og effektive offentlige institutioner, der har skabt forudsætningen for, at Danmark betragtes som et af verdens mest konkurrencedygtige samfund. Men hvad med den store fortælling om den danske velfærdsmodel? Bruges den til at skabe og fastholde stolthed, positiv identifikation – forudsætningerne for en vinderkultur?

13:30 – 14:00 "Fra talent til vinderkultur", Keld Bordinggaard, U-21 landstræner.

Vinderkulturen handler ikke kun om at vinde hver gang, men ligeså meget om at alle spillere og den øvrige stab performer til det yderste af egne forudsætninger. Ledelsesopgaven i sportens verden handler ikke mindst om at skabe, efterleve og fastholde denne vinderkultur.

Er vinderinstinkt og vinderkultur det samme i Keld Bordinggaards verden? Hvordan arbejder han med at skabe en stærk vinderkultur af 11 + talenter? Hvad gør han for at fastholde den? Kan hans tilgang eksporteres?

14:00 – 14:30 "We take pride in doing what is right", Hans Arnum, Partner i McKinsey.

McKinsey har gennem det meste af et århundrede opbygget verdens stærkeste vinderbrand inden for konsulent og rådgivningsbranchen. Succesen og renomméet giver adgang til magtens centre og til de attraktive opgaver og muligheden for at fravælge opgaver, der ikke understøtter brandets stærke værdier.

"We take pride in doing what is right rather than what is right for the profitability of our firm. Our credibility depends on it. Leadership in McKinsey is not about rising above others, but about helping others – consultants and clients – exceed their own expectations". Ian Davis, Managing Director, McKinsey.

Hvad er det for ledelsesgreb, der har bragt virksomheden hertil og fastholdt og styrket positionen? Hvordan skabes og opretholdes den ekstreme kvalitetsbevidsthed i opgaveløsningen? Og kan McKinsey's opskrift eksporteres?

14:30 – 14:45 Kaffepause

14:45 – 15:15 "Tydelig og offensiv ledelse belønnes af både medarbejdere, nærmiljø og forvaltning", skoleinspektør Yaşar Çakmak, Amager Fælled Skole.

"Der er masser af hold, der har været bagud det meste af kampen og vundet alligevel. Det kan vi også. Hvorfor skulle vi ikke kunne det?" Sådan indledte Yaşar Çakmak sin første julefrokosttale til medarbejderne, da han i 2007 tiltrådte som leder af Amager Fælled Skole. "Nøglen er at tage ansvar og gøre udfordringerne til sine egne – Det er muligt at skabe forandringer inden for de givne rammer. Og hans meget tydelige og offensive ledelsesstil efter 1½ år på posten belønnes af både medarbejdere, nærmiljø og forvaltning.

Hvad betyder rollen som intern change agent og ekstern ambassadør, og hvordan spiller Çakmak den? Hvordan har han formået at bruge pressen som medspiller? Hvordan arbejder han med at fastholde momentum?

15:15 – 16:15 Paneldebat

Paneldeltagerne er:

- **Stine Bosse**, direktør Tryg Vesta
- **Jesper Fisker**, Direktør i Sundhedsstyrelsen
- **Kresten Schultz Jørgensen**, Lead Agency
- **Stefan Hermann**, Direktør Professionshøjskolen METROPOL

Paneldiskussionen vil blive iscenesat omkring tre temaer:

Tema I – hvordan fortæller det offentlige historien om sig selv? Der er mange ejere af fortællingen om det offentlige. Politikerne, fagforeninger og interesseorganisationerne, bekymrede eksperter. Mediernes og politikernes enkelthistorier...

Når det være sagt, hvad kan det offentlige og den enkelte leder selv gøre? Hvad kan de gøre for i højere grad selv at forme og eje historierne? Hvad er de gode historier, der kan og skal fortælles? Hvilken rolle kan de spille og hvem skal de fortælles til? Og hvordan undgår vi en inflation, når alle adopterer den gode praksis?

Tema II – kan en anerkendelseskultur og en talentkultur spille sammen? Ingen stolthed uden anerkendelse. Men hvad skal man anerkendes for? Kvaliteten og nytteværdien af sit arbejde, allerhelst tilfredse brugere? Og er en forudsætning for reel anerkendelse, så ikke en ledelsesmæssig insisteren på god praksis og høj kvalitet i alle opgaveløsninger?

Hvor gode er offentlige ledere til at spotte og italesætte god praksis og deres forudsætninger for at kunne gøre det? Hvor gode er de til at skabe incitamenter for god praksis? Hvor gode er de til at spotte og synliggøre talent? Kan en anerkendelseskultur og en talentkultur spille sammen?

Tema III – hvis stolthed skal gives af brugeren, hvad kræver det så af systemet? Vismænd og andre kloge hoveder tilsiger os, at fremtidens velfærd skal gives til flere af færre hænder og hoveder og for færre penge. Men tilfredshed hos brugerne og stolthed hos medarbejderne skabes ikke gennem flere elever i klasserne eller strammere tidsregistrering af hjemmehjælpere.

Skal velfærden fortsat løftes af det offentlige eller er det på tide at tale om dramatiske ændringer i opgave og rollefordeling? Hvor ser I eksemplerne på nye, lovende løsninger? Er der behov for at skabe en ny velfærdskontrakt med danskerne, der prioriterer og afgrænser velfærden? Er en sådan forventningsafstemning forudsætningen for stolthed og begejstring blandt dem, der skal løfte fremtidens velfærdsopgaver?

16:15 – 16:30 Opsummering og køreplan videre frem

16:30 SNACK OG VIN – Cafébordsdebat?

Vi inviterer de deltagere, der har tid og lyst til at fortsætte diskussionen om veje til vinderkulturer under mere uformelle former over lidt vin og snacks