

Eksempler fra medlemmer: Digital transformationsledelse

Som et led i Digital Dogmes arbejde med digital transformation og dertilhørende ledelseskompetencer, har vi samlet et par eksempler på, hvad vores medlemmer allerede gør for at udvikle deres ledere – det gælder både i bredden (transformationsledelse) og i dybden (digitaliseringsledelse).

Nationalbanken: autentisk lederskab

Nationalbanken er for nyligt begyndt at arbejde mere med digital transformation og ledelse deraf. Alligevel har banken et stadigt større fokus på at udvikle deres ledere udenfor den digitale arena, da god ledelse er et fundament for den digitale transformation. Et eksempel på dette er Nationalbankens kursus i Autentisk lederskab, der er et udviklingsforløb for ledere baseret på førende forskning og teori på området. Kurset er udviklet og faciliteret af Elise Brøchner og trækker på forskellige metoder og koncepter fra bl.a. coaching og mindfulness. På kurset lærer lederne at harmonere bedre, sanser omverden, være tilstede i nuet, håndtere ubehag og reflektere over sig selv og egen udvikling. De får en øget bevidsthed omkring dem selv og deres personlige lederskab.

Kurset er for bankens teamledere. Det er delt op i 4 moduler fordelt over 7 kursusdage, der strækker sig over et halvt år. Derudover har de en række halvdagskurser, der ikke er talt med her.

Kontakt: Philip Sonne, projektchef - phs@nationalbanken.dk

Koncern IT: kritisk sans for digitalisering

Alle cheferne hos Koncern IT har en digital baggrund eller erfaring fra IT. Derfor er det nogle andre ting, de skal lære, sammenlignet med de øvrige ledere i kommunen. Det er borgerne, der er i centrum, og det afspejles også i de kompetenceudviklingsinitiativer, som Koncern IT tilbyder deres ledere.

Lige nu er Koncern IT ved at afprøve et nyt ledelsesudviklingsinitiativ, der skal forberede lederne bedre på digitalisering og transformation. Lederne klædes på med en større forståelse for, hvordan man skal køre et digitalt projekt, hvad er faldgruberne, tekniske barrierer mm. "Man hopper lidt med på vognen, når man hører konsulenterne fortælle om digitale løsninger, men det handler om at kunne se, hvor er fordelene og risiciene ved at digitalisere," fortæller Stig Lundbeck. Initiativet skal bl.a. være med til at udvikle ledernes kritiske sans, således at de er klar over, at der ofte er en masse omkostninger og ekstra opgaver. Lederne lærer, at IT ikke er ligesom på plancherne, og at det godt kan være, at man går et skridt frem, men så går to skridt tilbage. Gennem initiativet er det meningen, at lederne skal blive bedre til at vurdere, hvornår det giver mening at digitalisere og, omvendt, hvornår det ikke giver mening.

Kontakt: Stig Lundbeck, direktør- au3e@kk.dk

PwC: 5 områder for ledelsesudvikling

I PwC arbejder man også med ledelsesudvikling – både af kunders medarbejdere og af deres egne medarbejdere. De har blandt andet udviklet "The PwC Professional", som er PwC's eget globale rammeværktøj for kompetenceudvikling. Værktøjet er med til at støtte medarbejderne i deres udvikling og karriere, og det hjælper dem med at definere, hvilke kompetencer de har behov for, for at kunne trives og levere værdi på alle niveauer. Værktøjet indeholder fem kompetencer eller -kvaliteter: *whole leadership, business acumen, technical and digital, global and inclusive, og relationships*. Du kan læse mere om de enkelte kompetenceområder på deres hjemmeside:

<https://www.pwc.com/gx/en/careers/pwc-professional.html>

Kontakt: Katja Andersen, director, Business Transformation - katja.andersen@pwc.com