



Rikke V. Matthiesen forsker på AAU i virksomheders arbejde med driftsudvikling herunder bl.a. performanceeffekter ved teknologiske forandringer. Foto: Lars Horn

Forsker: Teknologi i sig selv skaber ikke nye løsninger

Når virksomheder skal skabe nye innovative løsninger, er det ikke kun teknologi, der skal fokuseres på. Det er endnu vigtigere at investere i medarbejdernes videnniveau, så de får værktøjerne til både at udvikle og gennemføre løsninger.

Produceret af **TECH RELATIONS** for AAU

Man behøver ikke længere holde søndagsprædikener for dansk erhvervsliv om mulighederne i big data, IOT, cloud computing og kunstig intelligens.

”Udfordringen ligger i stedet i at uddanne medarbejderne, så de kan håndtere komplekse forandringsprocesser,” forklarer Rikke V. Matthiesen, der er ph.d. og lektor på Aalborg Universitet, hvor hun forsker i virksomheders teknologiske udvikling.

”Der er uendeligt mange nye teknologityper i spil i disse år, men man kan ikke bare tage et nyt teknologibegreb, bestemme sig for at indføre det – og så høste gevinsterne automatisk. Det er langt mere kompliceret,” understreger Rikke V. Matthiesen.

”Det afgørende er, at virksomhederne har folk ansat, der både forstår nye teknologier og er i stand til at klare den virkelig svære udfordring: at de kan udvikle løsninger og håndtere komplekse forandringsprocesser,

så teknologien reelt kan blive implementeret i forretningen på en måde, der skaber konkrete resultater.”

Det vil typisk kræve, at man har uddannet medarbejderne i virksomheden, så de kan tackle udfordringer både på det strategiske og praktiske niveau. Men kan det overhovedet betale sig at investere i en opgradering af medarbejderne?

Det har Rikke V. Matthiesen forsket i ved at følge de studerende, der hen over de seneste 20 år har taget en masteruddannelse i teknologiledelse (Master in Management of Technology) ved Aalborg Universitet.

Langvarig effekt

Et af de mest markante resultater i hendes undersøgelse er, at hele 95% af respondenterne siger, at de har været med til at motivere og engagere deres organisation i udviklings tiltag. Det er med andre ord en uddannelse, som dimittenderne reelt får brugt til noget i hverdagen.

Det er også bemærkelsesværdigt, at dimittenderne svarer ens, uanset om de har taget uddannelsen for kort tid siden eller en del år tilbage i tiden.

”Undersøgelsen viser, at en MMT-uddannelse har en langvarig effekt på folks karriere og på den værdi, de kan skabe for deres virksomhed,” siger Rikke V. Matthiesen.

”De får ændret deres mindset og virkelighedsopfattelse. De har fået et nyt fundament at stå på – som de så altid kan bygge videre på.”

Hun peger også på, at uddannelsen ikke bare er teoretisk, men er baseret på en kon-

stant vekslen mellem teori og praksis, som gør at den viden man får, både er brugbar i hverdagen, og at virksomheden får umiddelbar gavn af at sende medarbejderen af sted.

”Hele 77% af dem, der tager en MMT, skifter job inden for tre år. Men langt hovedparten bliver i samme organisation. Det viser, at de fleste virksomheder formår at sætte medarbejdernes nye kompetencer i spil og dermed sikre den fremadrettede udvikling, som en MMT netop kan hjælpe med at sætte i gang,” opsummerer Rikke V. Matthiesen.

LEGO-chef: Overskud til forandringer

En af dem, der har taget en MMT, er LEGO's globale indkøbschef, Michael Sellerup.

Han vidste, at der var forandringer på vej hos LEGO. Derfor målrettede han sit masterprojekt mod, hvordan man forandrer organisationen:

”Vi arbejder med bæredygtige materialer, og jeg stod for at skulle transformere min indkøbsorganisation fra reaktiv til proaktiv med fokus på innovation, og hvor vi skulle til at scoutte efter nye partnerskaber og leverandører på materialer, vi måske ikke engang kender i dag. Det kræver, at man skal turde gå forrest og kan tale med alle i organisationen.”

Nu har Michael Sellerup en helt anden tilgang til forandringsprocesser:

”Før var jeg skeptisk over for 'det nye'. Men nu har jeg fået et helt andet mentalt overskud og masser af nye værktøjer til at analysere og løse problemer i organisationen. Som ingeniør lærer du at løse tekniske problemer. Men du lærer ikke, hvad forandringer betyder

for organisationen og de mennesker, der er i den, hvad strategien er, og hvorfor vi gør det her,” siger han og tilføjer:

”Det ved jeg nu.”

MMT: MASTER IN MANAGEMENT OF TECHNOLOGY

Toårigt deltidsstudium ved Aalborg Universitet tilrettelagt som månedlige internatophold.

Undervisere: Fortrinsvis tilknyttet civilingeniør- og cand.merc.-studierne ved AAU samt eksterne undervisere fra ind- og udland og fremtrædende personer fra erhvervslivet.

Sprog: Dansk, mens litteratur primært er på engelsk.

Studiestart: 1. september med ansøgningsfrist 1. juni.

Pris: 260.000 kr. + udgifter til bøger, ophold og evt. studieture.

Vejledende optagelseskrav: Bachelorniveau og mindst 3 års relevant erhvervs- og ledelseserfaring.

Omfang: 60 ECTS (1.800 timer)

Læs mere på: www.mmt.aau.dk