

Velfærdsstat eller videnskultur?

Samfundsdebatten herhjemme er underlagt nogle tabuer som ikke er konstruktive, heriblandt brugen af den eksistentielle og spirituelle erfaringsdannelse i vores "samfundsfællesskab", f.eks. indenfor uddannelse, ledelse og politik. I denne artikel vil jeg præsentere nogle vinkler på dette som udfordrer nogle af vores traditionelle forestillinger men som efter min bedste overbevisning rummer nøglen til en meget væsentlig udvikling som samfundet kommer til at gennemgå i de kommende år.

Debatten om Danmarks fremtid har i de sidste mange år handlet om velfærdssamfundet. En debat som ikke længere engagerer de unge generationer fordi visionen om materiel sikkerhed stort set er en realitet samtidig med at de uendeligt mange detailreguleringer af samfundet virker som et utidigt indgreb i vores liv. Vores samfund savner svært en vision som kan løfte sig lidt over økonomi og fordelingspolitik og forholde sig til de kulturelle udfordringer og muligheder vi står overfor samt måske de eksistentielle spørgsmål som i stigende grad optager os.

Mit udgangspunkt for at diskutere den fornyelse som skal finde sted tager udgangspunkt i virksomhederne fordi det er der hvor vi lægger det meste af vores kreative energi og NGO'erne (non-profits) fordi det er der, den mest kreative udvikling finder sted i dag. Fornyelsen i samfundet kommer således primært fra disse sektorer i dag. NGO'erne er drevet af idealisme og virksomhederne af en kombination af skabertrang, ambition og økonomiske motiver, alt sammen noget staten kunne lære af

Vidensøkonomien

Vidensudvikling er i stigende grad afgørende for moderne virksomheder og der er blandt virksomheder derfor stor interesse for medarbejdernes evne til at lære, innovere og skabe ny viden. Samtidig hermed kører debatten omkring *religion, ånd og ledelse*, senest i form af et specialnummer af tidsskriftet "Ledelse i Dag". Disse diskussioner hænger sammen fordi vores evne til at tænke originalt og udvikle os kulturelt er tæt knyttet til vores indsigt i os selv og åbenhed overfor livets væsentlige spørgsmål.

Den udfordring som virksomhederne (og samfundet) står i, hænger sammen med at vi bevæger og fra en *produktionskultur* imod en *videnskultur* og at disse kulturer er vidt forskellige. Begrebet *videnskultur* dækker i denne sammenhæng over en kultur hvor viden, erkendelse og udvikling af de menneskelige ressourcer er det bærende element. En central forskel på disse kulturer er at i produktionskulturen kan man adskille *personen, produktet og processen*, mens dette ikke lader sig gøre i en videnskultur, hvor produktet ofte er viden, skabt af personer der er en del af et vidensnetværk.

Det er ofte kun en meget begrænset del af disse personers viden som kan dokumenteres i en form så den let kan anvendes af andre personer. Megen viden er således "tavs" viden som er erfaringsbaseret f.eks. evnen til at vurdere slitage på en motor ud fra lyden eller vurdere relevansen af et stykke information i en given sammenhæng. Denne form for viden er ofte meget vigtig, men kan ikke (eller kun meget vanskeligt) gøres eksplicit. Men den er nyttig fordi den er tilstede i form af traditioner, i en fælles forståelse og den gives ofte videre igennem mentorship og mester/elev forhold. Denne viden er så at sige en del af virksomhedens *videnskultur* og det er derfor mindst lige så vigtigt at udvikle *videnskulturen* som at investere i de teknologiske løsninger som skaber rammen om vidensarbejdet.

Innovative værdifællesskaber

Ifølge ledende vidensforskere (Krogh, Ichijo & Nonaka i *Enabling knowledge creation*) så er de ting som især karakteriserer effektive

vidensmiljøer bl.a. tilstedeværelsen af fællesskab, omsorg, micro-communities, empati, gode relationer, konsensus beslutningsprocesser, og et engagement som rækker ud over det rent faglige.

Vidensorganisationer er således ofte værdibaserede organisationer som evner at sætte virksomhedens vision ind i en større sammenhæng og derigennem skabe en fortælling som inspirerer medarbejderne til at være nyskabende og originale.

Sjovt findes de miljøer som især er præget af disse værdier, mest *uden* for erhvervslivet, f.eks. i civilsamfundet og blandt NGO'er. Jeg har især fundet at de store spirituelle fællesskaber (ecovillages) som Findhorn (grundlagt i Skotland, 1962), Auroville (Indien, 1968) og Damanhur (Italien, 1972) har været innovative i deres evne til at udvikle en ny forståelse af organisation, ledelse og vidensudvikling. Disse fællesskaber består i dag af mellem 400-1500 medlemmer som aktivt har valgt at leve i et menneskeligt fællesskab baseret på en oprigtig søgen efter erkendelse samtidig med at disse fællesskaber søger at leve så bæredygtigt som muligt og skabe optimale muligheder for grupper som har behov for et særligt hensyn, f.eks. børn, ældre, enlige mødre m.v.

Disse fællesskaber er i natur meget forskellige fra en erhvervs-virksomhed, men hvis vi ser på deres evne til at lære, innovere og nytænke vores sociale og kulturelle kontrakter kan vi lære nogle væsentlige ting. Min erfaring er at de centrale elementer som gør disse fællesskaber så kreative er:

- Et eksistentielt commitment til en søgen efter sandhed
- At man i fællesskaberne har en tradition for at "spejle" hinanden meget kærligt og autentisk, hvilket er en vigtig forudsætning for personlig udvikling.
- At fællesskabet har en indre praksis i form af meditation, yoga eller lign. som hjælper hver enkelt til at skabe en indre klarhed der er afgørende i forståelsen og løsningen af konflikter.

Disse centre udgør efter min mening nogle af de mest avancerede videnskulturer i verden, og der er megen inspiration for virksomhederne at hente her. I disse fællesskaber har mange af de udfordringer som virksomhederne står overfor i dag, længe været en del af dagligdagen idet folk bor, arbejder og lever i en kultur præget af søgen, læring og eksperimenter og hvor værdier som omsorg, empati, fællesskab er en selvfølge.

I det moderne samfund er vores indgang til læring og erkendelse meget mental. Det vil sige vi diskuterer koncepter, begreber og argumenterer for vores synspunkter i forsøget på at komme til en ny forståelse. I modsætning hertil arbejder spirituelle fællesskaber med alle vores ressourcer når vigtige emner udforskes. Her arbejdes med lyd, bevægelse, drama samt med meditation, indre rejser og healing som åbner sindet for det underbevidste og det kollektive bevidsthedsfelt. Vores rationelle sind udgør måske 10-20% af vores "erkendelsesapparat", og når vi bruger alle dele af os selv er vi i langt højere grad i stand til at nå en klar forståelse af den situationen vi står i samt finde på innovative nye måde at løse problemer på.

De kvaliteter man udvikler ved at beskæftige sig med indre vækst i form af en oprigtig søgen efter erkendelse, er netop de kvaliteter og kompetencer som er påkrævet for at skabe effektive videnskulturer. Baseret herpå mener jeg derfor at vidensintensive virksomheder både kulturelt, idemæssigt og økonomisk kan vinde enormt meget ved at åbne for en autentisk debat om disse emner.

Den politiske dimension

Poul Nyrup har sat som en politisk målsætning at gøre Danmark til verdens førende IT nation, hvilket måske ikke er så realistisk, set i lyset af den amerikanske dominans inden for IT. Danmark har til gengæld en enestående mulighed for at blive verdens førende vidensnation (eller videnskultur), hvilket egentlig er en langt mere spændende udfordring med vidtrækkende muligheder både kulturelt og økonomisk. Vi har på sin vis allerede en videnskultur og en tradition for at være fritænkere med en speciel kombination af idealisme og praktiks sans. Men der kan gøres meget for i højere grad at bringe disse potentialer i spil på en nyskabende og visionær måde. Et væsentligt element i at skabe en sådan vision er at vække den indre ild hos kreative og idealistiske

mennesker overalt og give dem mulighed for at skabe den fremtid de drømmer om.

I første omgang er det vigtigt at åbne debatten så de væsentlige spørgsmål kan behandles seriøst. Dernæst kan man ved blot at artikulere visionen og dispensere fra de omfattende regler som bremser udviklingen, øge mulighederne for at engagerede borgere kan eksperimentere med nye økonomiske, sociale og kulturelle initiativer uden det koster staten en krone.

En vision af denne karakter involverer udvikling af en klar strategi samt udvikling og udnyttelse af ny teknologi, men det vanskeligste er formentlig den kulturelle dimension. Det er derfor efter min mening yderst vigtigt at skele til de steder hvor mindre grupper har arbejdet med disse problemstillinger i mange år og allerede besidder en stor viden som det øvrige samfund kan få glæde af. Erfaringer fra ecovillages viser at der i forbindelse med udvikling af viden og ideer, ligger et enormt potentiale i at åbne døren til vores indre ressourcer. Hvis denne viden blev anvendt i bredere kredse i samfundet ville det være muligt at skabe et bæredygtigt og visionært samfund præget af den indre fylde, skønhed og fællesskab som allerede i dag præger de ecovillages som er bygget på denne forståelse.

Om forfatteren:

Rolf Jackson er civilingeniør og direktør for Oberion der udvikler vidensløsninger og content management software. Han har i mange år researchet de spirituelle videnskulturers principper for ledelse og organisation og har siden 1999 været webmaster for Global Ecovillage Network som et globalt netværk af disse fællesskaber.
rolf@oberion.com