

DET GODE LÆRINGSMILJØ: BYT JOB, ROTER, GÅ PÅ BESØG

Vi lærer af at udføre vores daglige arbejde, og vi bliver dygtigere, mens vi gør det. Men det bliver også mere og mere rutinepræget og ”automatisk”, idet vi opbygger vaner og måder at anskue verden på, som gør os hurtigere, men ikke nødvendigvis dygtigere. Derfor kan det være behjælpeligt at bytte job, få nye arbejdsopgaver, gå på udveksling i andre kontorer eller besøge andre arbejdspladser for at få ny inspiration og sat vores vante måder at gøre tingene på i et nyt perspektiv.

Jobbytte, rotation og besøg er kilder til både individuel og organisatorisk eftertanke og undren og dermed en mulighed for læring.

Hvordan gør man det?

Rotationsordninger: På ministerområder og større arbejdspladser (evt. et samarbejde på tværs af arbejdspladser) kan der arbejdes med rotation mellem kontorer, institutioner, styrelser og departementer i form af turnusordninger og andre mobilitetsordninger.

Men det kan også lade sig gøre på mindre arbejdspladser eller inden for en enhed, hvor forskellige funktioner eller arbejdsopgaver roterer efter en plan, som sikrer, at der altid er erfarne folk og folk under oplæring på alle nøgleopgaver/funktioner.

Jobbytte: Med jobbytte er det hele ens opgaveportefølje, som ændres for en tid. Man kan bytte med sidemanden, så man stadig er i samme enhed - med de samme kolleger, ledere og normer for arbejde, men med nye opgaver. Det kan også være et bytte med en kollega i et andet kontor eller anden arbejdsplads.

Jobbytte lægger op til, at to personer bytter plads for en tid. Og det kan i så fald være en god ide at lægge op til dels noget indkøring før og erfaringsudveksling efter bytte-perioden mellem de to personer. Og måske et par gange i bytte-perioden – det vil gøre det nemmere at trække refleksion og læring ud af begge ”møde med det nye arbejde”.

Barsels-rokader: En nem mulighed for rotation opstår ved barselsorlov, hvor der skal ansættes en barselsvikar. Roker en erfaren medarbejder, som gerne vil have erfaringer med nye opgaver og relationer, fra en anden del af organisationen hen i barselsvikariatet i 3-6-9 måneder. Og ansæt vikaren i den erfarnes enhed i stedet for.

Der kan være to udfordringer ved dette: Dels skal den erfarne medarbejder ønske sig en 3-6-9 måneders periode som barselsvikar. Og den erfarne medarbejders chef skal kunne se den langsigtede gevinst i at afgive en erfaren medarbejder i en periode og få en mindre erfaren barselsvikar i stedet.

Udveksling: At tage ophold i en anden organisation og indgå i det daglige arbejde er ikke blot kilde til læring, men også en kilde til at opbygge relationer og viden om, hvordan man gør andre steder. Og måske hvordan ens egen organisation opleves fra et andet perspektiv. Tager man ophold i en brugerorganisation eller hos en samarbejdspartner, er der virkelig stof til organisatorisk læring og udvikling af samarbejdet.

Mange erfaringer taler for, at det mindst tager omkring 4-6 måneder at opbygge meningsfulde erfaringer og relationer.

Besøg: Hvis man ikke har mulighed for at arbejde i en anden organisation i en længere periode, kan man stadig lære en del af at komme på besøg. Man kan udveksle erfaringer, gå i dialog med hinanden, fornemme kultur og stemninger og få inspiration.

Man kan overveje, om man skal besøge organisationer, der ligner en selv – eller om de skal være helt forskellige fra en selv for at give mest inspiration. Det afhænger af, hvad man er på jagt efter. Og derfor er det en rigtig god ide at overveje, præcis hvad man vil have ud af sine besøg og så planlægge derefter.

Mere viden

Center for Offentlig Innovation, Alexander Løchte Nielsen
Projektleder for Innovationspraktik: <http://coi.dk/hovedaktiviteter/praktik/>

Csikszentmihalyi, Mihaly (1990): Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper and Row

Henrik Holt Larsen (m.fl.) (2006): Kompetenceudvikling og viden-medarbejdere i staten – praksis, problemer og perspektiver.

Kulturarvsstyrelsen, Margit Vildlyng i IKEA: www.business.dk/oekonomi/naa-skal-du-saa-ud-og-samle-hylder

Kompetencesekretariatet yder gratis rådgivning til statens arbejdspladser. Kontakt os på telefon: 33 18 69 69 eller e-mail: info@kompetenceudvikling.dk