

”
Dialogen är inte bara en väg till kunskap,
en metod. Den är också kännetecknande
för själva kunskapens natur.”

BERNT GUSTAVSSON

B



Utveckla(s) tillsammans

När jag och mina arbetskamrater delar insikten om att omvärlden hela tiden påverkar oss och våra arbetssätt och när vi även tror på att vi kan utvecklas genom att lära av varandra, ja, då är vi troligen medarbetare i en lärande organisation. Då detta synsätt finns är det en naturlig del av arbetet att värdera och reflektera över både det egna och organisationens arbetssätt samt om vi har rätt organisation i förhållande till uppgiften.

FEL OCH BRISTER - ELLER UTVECKLINGSOMRÅDEN?

Det viktigaste för att uppnå en lärande organisation är att ha ett synsätt och ett arbetsklimat där alla vågar söka efter fel och brister i syfte att se möjliga utvecklingsområden.

Med ett öppet och tillåtande arbetsklimat är det inte svårt att arbeta med ständiga förbättringar. Reflektionen kan i sin enklaste form vara att helt enkelt stanna upp och själv svara på några frågor: *Vad var det som hände? Vad var det jag kände? Vad lärde jag mig? Vad kan jag göra bättre?* Det är avgörande att både ledning och medarbetare har samma synsätt och uppmuntrar och stödjer utvecklingsarbetet. Det är också viktigt att den som ska genomföra arbetet också ansvarar för att planera och utvärdera. Ligger ansvaret på mig att utvärdera och utveckla mina arbetssätt blir ju detta en naturlig del av uppgiften. Om någon annan ska utvärdera arbetet är det lätt att det upplevs som kritik och som skydd mot kritik har vi alla utrustats med ett helt batteri med försvarsmekanismer.

Det svåraste är att identifiera problemet eller bristen. Har man väl lyckats med detta är lösningen inte långt borta. Det är viktigare att vara vaksam om man har för få fel och brister eftersom det då kan vara så att klimatet gör att vi inte vill eller vågar se dem.

RÄTT IGÅR, RÄTT IDAG OCH RÄTT IMORGON!

Utveckling handlar inte om att arbetssätt eller människor är dåliga eller inkompetenta utan om att nästan allt och alla med stöd och uppmuntran kan bli bättre och utvecklas. Man måste ha respekt för att det vi gjorde igår var rätt med hänsyn till den kunskap och erfarenhet vi hade då. Det som idag fungerar perfekt kommer ju att visa sig vara det även efter granskning. Frågan är ju hur länge det kommer att vara perfekt?

Några andra faktorer som utöver dåligt arbetsklimat kan påverka organisationen negativt är; provisionssystem på individnivå eller strikt uppföljning på individnivå i stället för på arbetsgruppen. Eftersom varje människa, och organisation, är unik så är det viktigt att kontrollsystemet inte kräver att alla gör samma sak. Frågor att fundera över i detta sammanhang är den enskilde medarbetarens drivkrafter.

Vad är det som bidrar till:

- att man känner arbetsglädje och stolthet över sin prestation?
- att man känner sig delaktig i något som är större än individen själv?
- att stimulera individens nyfikenhet?

I förhållande till ovanstående ställs frågan om vilken

betydelse lönen har och vilka effekter uppmuntran kontra kritik ger?

VAD SKA VI KUNNA?

För att kunna utveckla arbetet och sig själv är det viktigt att alla medarbetare har förståelse för och en tydlig bild av organisationens framtida inriktning. Här är tydliga och förankrade visioner och mål nyckelfaktorer. Vidare behöver medarbetarna ha tillgång till resurser i form av ansvar, befogenheter, verktyg och ekonomi. Dessutom är det nödvändigt att ha tid för att bryta ner de övergripande målen och tid för att lösa hela uppgiften, dvs. genomförandet och reflektion/utvärdering. Är produktiviteten så hög att reflektion inte hinns med?

TRYGGHET

Av resonemanget att omvärlden ständigt förändras, följer att för att kunna vara trygg i arbetslivet behöver alla medarbetare ha den kompetens som motsvarar arbetsgivarens befintliga och framtida krav. Att ständigt utveckla sig själv är en förutsättning för att kunna svara upp mot organisationens framtida mål. Det ställer i sin tur krav på att organisationen tillsammans med medarbetarna planerar för framtiden och skapar handlingsplaner och handlingsfrihet, både på organisations- och individnivå, i syfte att möta framtida behov av kompetens.

MATS AHLBERG

OTRYGGA
HÖRNET



I OTRYGGA HÖRNET skriver denna gång Mats Ahlberg, rådgivare för verksamhets- och individutveckling vid Trygghetsrådet TRS.

IDÉ&RÖRELSE

Kunskaper om
idéburet ledarskap.

I redaktionen:

Ulla Littgren

Barbro Mellberg

Viveka Morelius

Bertil Strutz

Sven Nygren

(ansvarig utgivare)

Grafisk form:

Edenvik

ISSN 1400-898X

IDÉ & RÖRELSE kommer ut med 6 nummer/år. Prenumerationsavgift 475 kronor/år inklusive moms. 10 helårsprenumerationer till samma adress för 1590 kronor inklusive moms.

För mer information kontakta:

Ledarinstitutet

Box 309

101 26

STOCKHOLM

Tel: 08-24 17 90

Fax: 08-24 17 99

i&r@ledarinstitutet.se

www.ledarinstitutet.se

©Citera oss gärna, bara källan anges.